Education Relations Commission

Annual Report

1988-89

Ontario
Education
Relations
Commission

90-07073/

111 Avenue Road
Suite 400
Toronto, Ontario
M5R 3J8

Telephone (416) 922-7679

The Members of the Legislative Assembly
Province of Ontario

Dear Members:

I have the honour to present the Fourteenth Annual Report of the Education Relations Commission, which covers the period from September 1, 1988, to August 31, 1989.

Katherine E. Swinton
Chair
Education Relations Commission

August 31, 1989

CONTENTS

Overview 4

I The Commission: Members and Organizational Structure 7

II The Parties 9

III Teacher/School Board Bargaining in Ontario: A Brief History 10

IV Negotiations 13

V Staff Activities 27

VI Appendices 41

A Biographies of the Commissioners 41
B Sanction Record, 1975–76 to 1988–89 42
C An Excerpt from the Decision of the Supreme Court of Ontario, December 20, 1988 45
D Statement of Expenditures, April 1, 1988, to March 31, 1989 47

STATUS OF THE NEGOTIATION PROCESS

The 1988–89 negotiations conducted in compliance with the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act indicate that the teacher/school board bargaining process continues to be in a very healthy state. The parties were able to conclude agreements on an amicable basis, generally without third-party assistance and, in comparison with other public-sector negotiations, in a reasonable period of time.

During the 1988–89 reporting year, 161 negotiations were undertaken, and sanctions occurred in 2 instances (1.2 per cent). This record compares very favourably with those of other sectors in Canada and with those of previous reporting years under the act.

Two strikes occurred, a one-day strike of secondary school teachers in the Durham Board of Education, and a forty-one day strike by the branch affiliates of the Ontario English Catholic Teachers' Association and of l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens, in the Kirkland Lake District Roman Catholic Separate School Board. While the Education Relations Commission monitored the situation in the latter negotiations, it did not issue a jeopardy advisement to the Lieutenant Governor-in-Council because it did not appear, in the opinion of the commission, that the continuation of the strike was jeopardizing the successful completion of the students' courses of study. In each case, the board and teachers were able to reach agreements locally with assistance from a commission-appointed mediator.

Of 161 negotiating jurisdictions, 103 (64 per cent) reached a settlement without any form of third-party assistance. This percentage of unassisted settlements is the highest since the passage of the act in 1975, excluding those years during which bargaining was restricted by restraint programs. Consequently, during 1988–89 the need to appoint third parties was reduced.

A total of 49 fact-finding appointments was made, equal to the lowest number in any year reported under the act. A total of 34 mediation appointments was processed.

In sum, the statistical record of third-party assistance during 1988–89 indicates that local parties were able to work within the process, independent of outside intervention, to address and resolve those issues placed on the bargaining table.

The average length of time taken to reach an agreement was 6.5 months. One of the criticisms frequently made of the act is that it prevents quick settlements and contributes to delays and protracted negotiations. The 6.5-month average is the lowest in the legislation's history and is lower than that for Ontario's public sector in general; since the average includes the July-August period, a traditional non-negotiation time, it is a significant achievement. In addition, of the 161 situations negotiated, 81 (50 per cent) concluded a two-year agreement and 11 (6.8 per cent) settled for a three-year term. In other words, 1988–89 was a very good year.

TEACHER STRIKES

As noted above, there were two strikes during the 1988–89 reporting year. This figure is well below the average number of strikes per year in past experience. The number and length of the negotiations that were settled *without* sanctions compare very favourably with those settled in both the public and the private sectors in Canada. The comments made in last year's report are worth repeating.

> While strikes are an unhappy experience for all concerned, labour-relations experts have noted that, in order to have effective negotiation and labour-relations systems, the option of exercising the right to strike or lock-out to break negotiation impasses must be guaranteed. To serve this end, the sanction option must be a meaningful one, not subject to premature government intervention.
>
> One of the purposes of the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act is the furthering of harmonious relations between boards and teachers. Therefore, in order to ensure that this statutory purpose is met, the commission believes that the responsibility for reaching resolution during a strike rests with the local parties. While the ERC will supply its best mediators to such situations and must carefully consider the impact of the strike on the students' courses of study, the commission has consistently resisted premature intervention under clause 60(1)(h). During the past ten years, the commission has advised on jeopardy in just three cases. . . .
>
> The longest total withdrawal of services by teachers occurred in Sudbury in 1979, when a strike by secondary school teachers lasted almost three months. While this unfortunate example is often cited in arguments against lengthy sanctions, it is not a representative case. Since the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act became executive, there have been 2398 sets of negotiations. Sanctions have been exercised in only 2 per cent of these negotiations, and in only 1 per cent of cases have teacher strikes (i.e., a total withdrawal of services) exceeded one month's duration.
>
> Also, it is worth noting that parties who undergo a long strike rarely exercise this option again. On the contrary, in such cases the teacher/school board relationship generally improves because the parties have jointly worked out the terms of their agreement and have learned important lessons from doing so.
>
> Most importantly, on those rare occasions when strikes do occur, it becomes clear to all parties negotiating under Bill 100 that the responsibility for managing negotiations and maintaining harmonious relations rests with them and is not transferrable to other institutions. As noted, the ERC has endeavoured to ensure that local parties understand that they must resolve their own disputes. . . .

The healthy state of the bargaining process under Bill 100 is, at least in part, the result of the commission's allowing lengthy sanctions to occur. The commission has followed this policy, not in the expectation or hope that such sanctions wil be exercised but, on the contrary, in the belief that the option for sanction reduces their likelihood and ensures that bona fide negotiation takes place. Where sanctions are adopted, the commission offers its services to the negotiating parties, and recruits and appoints competent third parties, where requested. For example, during the 1988–89 reporting year, the commission continued to offer, and make improvements in, a preventive-mediation program designed to instil more positive attitudes in negotiating parties and improve teacher/school board relationships. The commission's policy, then, emphasizes local responsibility in dispute resolution, but offers third-party service to facilitate such resolution.

PERSONNEL CHANGES

Mr. Robert H. Field, Chief Executive Officer for the commission since 1981, retired at the end of October 1988. He was replaced by Mr. Robert E. Saunders, who had been the Chief Executive Officer of the Planning and Implementation Commission and who brings to the ERC broad experience and knowledge of teacher/school board relations, negotiations, and Bill 100.

Ms. Sandra de Laurentiis, now the mother of a handsome new son, was replaced during her maternity leave by Marion Gassenauer, on secondment from the Ministry of Labour. The commission was pleased that Ms. Gassenauer was able to assist the commission during the six-month period ending August 31, 1989.

I THE COMMISSION

The Education Relations Commission is composed of five members appointed by the Lieutenant Governor-in-Council, and each member is eligible for reappointment upon the expiration of term.

Mrs. Katherine E. Swinton was appointed as Chair on November 1, 1987. Mr. David Allan Hayes was appointed Vice-Chair on May 11, 1988. Mrs. Trèva Legault Cousineau was appointed commissioner on May 11, 1988. Messrs. John McNeil and John Zeiler were reappointed on March 6, 1989. (A biographical sketch of each commissioner is provided in Appendix A.)

The commission has a permanent [redacted] member staff. In order to oversee bargaining in the more than 265 sets of negotiations that fall under its jurisdiction, the commission must supplement permanent staff with external human resources. The commission utilizes a cadre of more than 70 individuals appointed on a contractual basis as third-party neutrals. This arrangement has allowed the commission to have access to some of the most able third parties in the province.

All appointments and all major decisions and determinations are made by the commission; however, the day-to-day operations of the commission are managed by the chief executive officer. The operations of the ERC are divided into two major functions – Field Services and Information Services (an organizational chart is provided in figure 1). Briefly, the role of Field Services is to monitor negotiation activity at the local level, while that of Information Services is to provide data to all parties involved in negotiation.

The extensive experience of its permanent staff, as well as the highly qualified external human resources available to the commission, have enabled the ERC to respond quickly and effectively to the needs of the negotiating parties.

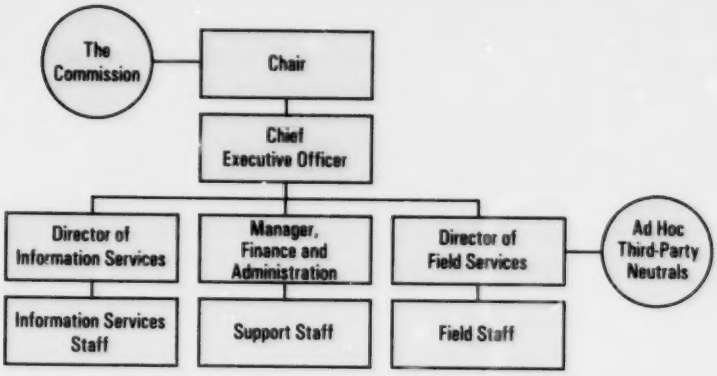
The commission has seen its work-load increase considerably. In 1979–80, ten years ago, there were 218 bargaining situations; there are now 265. The increase in the number of bargaining situations, as a result of the termination of joint-bargaining arrangements between affiliates and of the extension of separate schools, has meant an increase in the responsibility for monitoring and providing assistance in negotiations. A related increase (22 per cent) has occurred in the number of agreements to be analysed.

Information inquiries have also become more numerous over the years. The commission's Annual Report for 1979–80 noted that more than 1000 requests had been received that year, and, in 1984–85, more than 1100 requests had been processed. In the current year, 1038 requests have been received but the complexity of the requests has increased markedly in recent years.

The commission's staff complement has remained the same since it was set up. It should be noted that the in-house automation in processing data and information has facilitated an enhancement of services.

The commission has been careful with its resources. In the fiscal year 1985–86, the commission's budget was $1 633 300. In large part because the 1988–89 year was very quiet in negotiations, the commission spent only $1 400 958. The commission believes its resources are being well and efficiently utilized, but is concerned that continued constraint may make it difficult to respond to all of the needs of its clientele in negotiations.

Figure 1 Organizational Chart: The Education Relations Commission



II THE PARTIES

The parties involved in negotiations are the 2000 trustees and the 115 000 teachers who represent and work in the approximately 170 school boards in the province.

In general terms, there are four kinds of school boards. Boards of education (76) are non-denominational and each is divided into elementary and secondary panels. Some Roman Catholic separate school boards (40) operate both elementary and secondary schools. Other Roman Catholic separate school boards operate only elementary schools as do public district-school-area boards. There are, in addition, school boards on Canadian Forces Bases and in children's treatment centres, and one secondary school board. These school boards exist to serve students in isolated or remote areas and students on crown land.

Teachers and board trustees each have a central organization to which various federations and associations belong. For teachers, the parent body is the Ontario Teachers' Federation (OTF), an organization composed of representatives from the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario (FWTAO), the Ontario Public School Teachers' Federation (OPSTF), the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF), the Ontario English Catholic Teachers' Association (OECTA), and l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens (AEEFO). Bargaining rights reside with the branch affiliates of these bodies.

The trustees' central organization, the Ontario School Trustees' Council (OSTC), is composed of representatives from the Ontario Public School Boards' Association (OPSBA), which was formed by an amalgamation of the three former public school board associations; from the Ontario Separate School Trustees' Association (OSSTA); and from l'Association française des conseils scolaires de l'Ontario (AFCSO).

III TEACHER/SCHOOL BOARD BARGAINING IN ONTARIO: A BRIEF HISTORY

On July 18, 1975, legislation granted teachers in Ontario the right to bargain collectively. Prior to the passage of this legislation, which would become known as Bill 100, the Ontario government had proposed a statute that would have included compulsory arbitration rather than the right to strike. In response to the proposed statute (Bill 275), both teachers' and trustees' organizations, albeit for different reasons, lobbied the government to include the right to strike in the legislation. The right to strike became a priority for teachers because they viewed compulsory arbitration as an ineffective form of dispute resolution. The trustees viewed compulsory arbitration as both an imposition on their right to manage and an erosion of local-board autonomy.

Moreover, those who drafted Bill 100 were convinced by events in the educational sector and in other jurisdictions that strike-prohibiting legislation is not generally effective. In fact, there was, and is, a view, supported by that of many labour-relations experts, that legislation prohibiting strikes might exacerbate employer-employee confrontation and adversarial feelings. Since the primary reason for proposing Bill 100 was to introduce to the province some stability and order in teacher-board bargaining, the right to strike was seen as a necessary part of the legislation.

The need for legislation governing teacher-board negotiations was obvious in the early 1970s. Teachers were demanding the right to bargain collectively on such issues as working conditions, grievance procedures, and financial remuneration. Some trustees viewed the collective-bargaining process as an infringement on management rights. The net result, in the absence of legislation, was that bargaining took place in a vacuum and that relationships between trustees and teachers were deteriorating on both an individual and an organizational level.

The School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, 1975, brought order to this confusion by providing ground rules for collective bargaining. Although the most-publicized feature of the act was the right to strike, realistic alternatives such as voluntary arbitration or final-offer selection were provided at each step in the bargaining process. Moreover, events leading to a legal strike or lock-out under the act were regulated. For example, a strike or lock-out under the act is not legal until:

- a fact-finder has met with the parties and his/her report has been made public;
- a fifteen-day cooling-off period takes place after the fact-finder's report is submitted to the parties;
- the teachers have voted (by secret ballot in a supervised vote) on the last offer of the school board; and
- the teachers have voted (by secret ballot in a supervised vote) to take strike action.

Other provisions in the act should be noted. Negotiations take place at the school-board level between the local teachers' federation(s) and the school board. Separate negotiations are undertaken in the elementary and secondary panels of a board. The scope of negotiations is open; that is, all matters are negotiable. Each collective agreement is deemed to contain a procedure for the binding settlement of disputes arising out of the administration of the agreement if such a procedure has not been negotiated locally, and a strike or a lock-out is illegal during the term of the collective agreement.

Finally, the act provided for a five-person commission, the ERC, to monitor and assist all local negotiations between teachers and school boards and to administer the act. The commission was given seven specific functions under section 60 of the act:

- to monitor all negotiations
- to collect data and provide it to all parties in collective negotiations
- to assist the parties in their collective negotiations
- to train third-party neutrals
- to adjudicate charges of lack of good-faith bargaining
- to supervise last-offer, strike, and ratification votes
- to advise the Lieutenant Governor-in-Council concerning jeopardy to students' courses of study in the event of a strike and/or lock-out

Four years after the passage of Bill 100, the Minister of Education announced in the Legislature the establishment of a commission to review the collective-negotiations process between teachers and school boards. This commission (referred to as the Matthews Commission, chaired by Dr. B.C. Matthews, then president of the University of Waterloo) submitted its report to the Minister of Education in June 1980. On the basis of an analysis of the efficacy of Bill 100 during its first four years, the Matthews Commission proposed a small, but nevertheless significant, set of recommendations for changes to the act.

Redundant sections of the act were removed in 1981 during a review of legislation by the provincial government. At that time, the act was renamed and became the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act, Revised Statutes of Ontario, 1980, Chapter 464.

Teacher/board negotiations were significantly altered when An Act Respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province (Bill 179) was legislated. Bill 179, introduced in the Legislature on September 21, 1982, limited compensation increases in the public sector to a maximum of 9 per cent in the first year of the program (the "transitional" year) and 5 per cent in the second year (the "control" year). The legislation removed the right to strike or lock-out and also provided for the formation of the Inflation Restraint Board (IRB) to administer the act, and to monitor wage and price increases in the public and private sectors.

During 1984–85, the dynamics of teacher/board bargaining were further changed with the introduction of An Act to Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining (Bill 111). This act provided for the return to normal forms of dispute resolution.

The Education Amendment Act (Bill 30) was introduced by the Minister of Education on July 4, 1985, and received Royal Assent on June 24, 1986. The provisions of Bill 30 extend full funding to those Roman Catholic separate school boards electing to perform the duties of a secondary school board for the appropriate jurisdictional area. To provide secondary school programs, the board must pass a by-law, which is subject to the approval of the minister.

As noted above, 40 separate school boards have opted to perform duties of secondary school boards. The commission decided that these boards should be considered comparable to boards of education with two panels of teachers so that teachers in the secondary schools of Roman Catholic school boards would have the same rights to negotiate their own agreements that secondary school teachers in boards of education have. In 1988–89, 11 agreements were made between the secondary school teachers of OECTA and AEEFO and the Roman Catholic separate school boards employing them; 27 sets of negotiations were conducted jointly by the elementary and secondary school teacher units.

The commission's decision on separate school teachers' right to bargain by panel was challenged by the Hamilton-Wentworth Roman Catholic Separate School Board. Following a hearing in the Divisional Court of the Supreme Court of Ontario on December 20, 1988, the Court upheld the commission's decision. An application for leave to appeal this decision to the Court of Appeal was subsequently dismissed.

IV NEGOTIATIONS

During the 1988–89 reporting year, collective agreements were in force covering the terms and conditions of employment of approximately 115 000 teachers in Ontario. The number of school boards and the branch affiliates by type, and the number of teachers employed by those boards, are summarized in table 1.

Table 1 School Boards, Branch Affiliates, and Teachers in Ontario, 1988–89

		Number of Branch Affiliates							
Board Classification	Number of Boards	FWTAO	OPSTF	OECTA ELEM	OECTA SEC	AEEFO ELEM	AEEFO SEC	OSSTF	FOPSAT†
Boards of Education	76*	76	76	–	–	10	22	76	–
Metro Toronto School Board*	1	1	1	–	–	–	–	–	–
Roman Catholic School Boards**	37	–	–	37	35	30	12	1	–
Roman Catholic Separate School Boards	12	–	–	11	–	10	–	–	–
Other Separate School Boards***	9	1	1	4	–	5	–	–	–
Other Public School Boards	19	19	19	–	–	–	–	–	–
Secondary School Boards	1	–	–	–	–	–	–	1	–
Boards on Crown Lands, Hospital and Hydro Centres, and the Provincial Schools Authority	15	14	14	–	–	4	1	3	1
Total	**170**	**111**	**111**	**52**	**35**	**59**	**35**	**81**	**1**
Number of Teachers††	121 201	35 754	14 291	28 293		6 290		36 573	296

* The Metropolitan Toronto School Board, which operates schools for the trainable retarded, does not operate elementary and secondary schools as such; however, its teachers are members of the elementary school branch affiliates, FWTAO and OPSTF.

** Refers to extended Roman Catholic separate school boards

*** Includes one Protestant separate school board

† Federation of Provincial Schools Authority Teachers

†† Source: Ontario Teachers' Federation. This figure includes all members during the year.

Note: Table 1 includes only boards that operate schools.

RENEWALS UNDER THE ACT

It should be noted that the number of negotiations during any given year will vary because of the existence of multi-year agreements; that is, under ordinary circumstances not every collective agreement comes up for renewal annually. As noted in table 2, 161 of 265 agreements were subject to negotiations in 1988–89.

Table 2 Status of Negotiations, 1988–89

Board Classification	Not Subject to Negotiation*	Subject to Negotiation
Boards of Education – Elementary**†	33	45
Board of Education – Secondary**	28	52
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	33	38
Other School Boards	10	26
Total	**104**	**161**

* Concluded a multi year settlement during a previous year
** Includes central agreement covering boards of education within Metropolitan Toronto
† Includes Metropolitan Toronto School Board and teachers in the schools operated for the trainable retarded

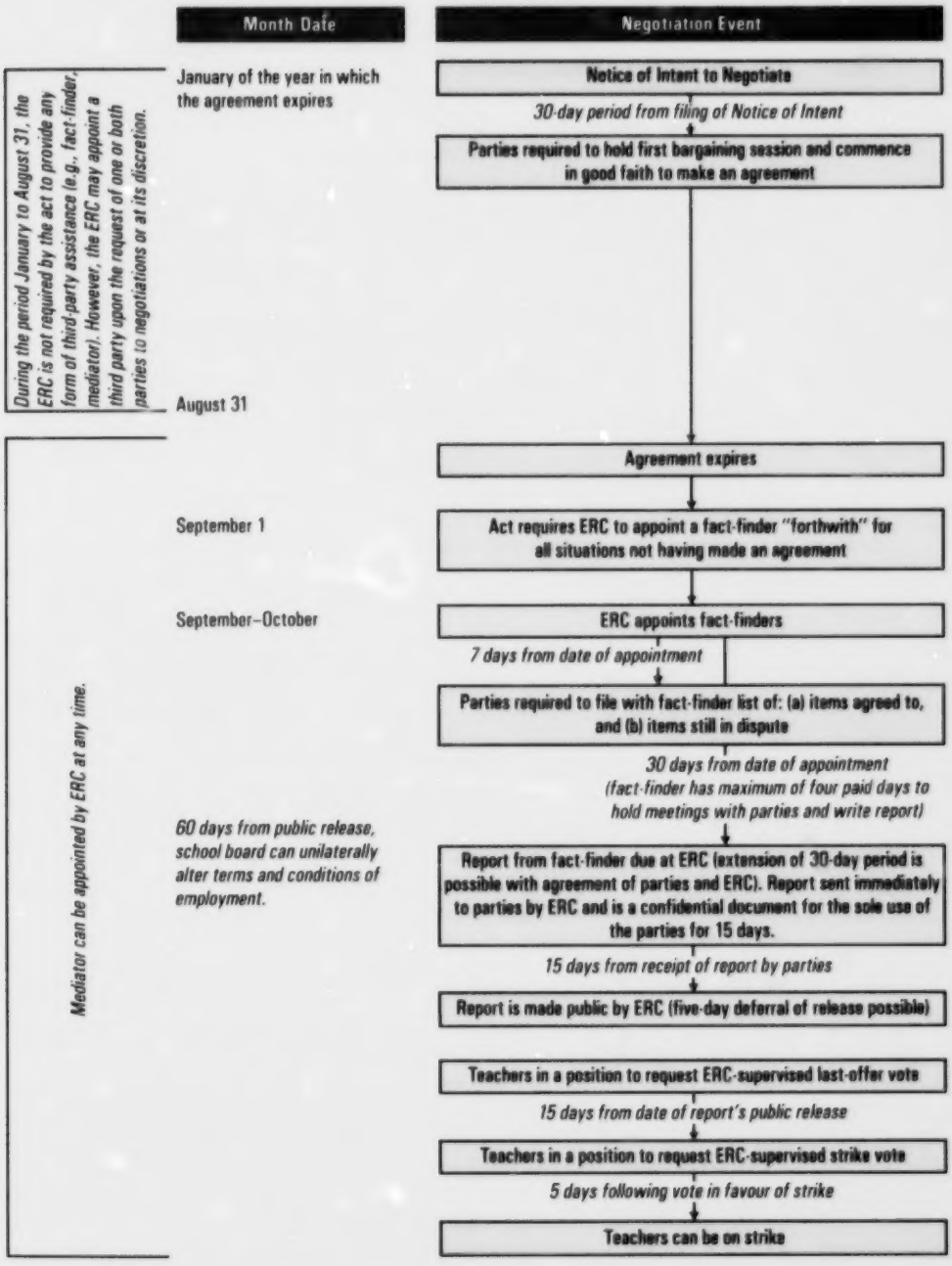
THIRD-PARTY APPOINTMENTS

The act specifies that all collective agreements expire August 31. If there are to be negotiations to renew the collective agreement, one of the parties is required to give its intent to negotiate (to the other party and to the commission) in January of the expiry year.

Negotiations between the parties typically occur from January to August, without intervention from the ERC, but if a settlement has not been reached by August 31, a fact-finder must be appointed by the commission. The commission may appoint a mediator to assist the parties at any stage in the negotiations.

Mediation and fact-finding may occur *prior* to August 31, where the parties have negotiated and are at impasse over the issues. If a fact-finder is appointed, he/she has thirty days to hold a hearing with the parties and file a written report with the commission and the parties. The report remains confidential for a fifteen-day period; however, if no settlement is reached during those fifteen days, the report is released to the public. The teachers are then in a position to request commission-supervised votes on acceptance or rejection of the school board's last offer and on the strike option.

Figure 2 The Negotiation Framework Under the School Boards and Teachers Collective Negotiations Act


Month Date
Negotiation Event
During the period January to August 31, the ERC is not required by the act to provide any form of third-party assistance (e.g., fact-finder, mediator). However, the ERC may appoint a third party upon the request of one or both parties to negotiations or at its discretion.
January of the year in which the agreement expires
Notice of Intent to Negotiate
30-day period from filing of Notice of Intent
Parties required to hold first bargaining session and commence in good faith to make an agreement
August 31
Agreement expires
September 1
Act requires ERC to appoint a fact-finder "forthwith" for all situations not having made an agreement
September–October
ERC appoints fact-finders
7 days from date of appointment
Parties required to file with fact-finder list of: (a) items agreed to, and (b) items still in dispute
30 days from date of appointment
(fact-finder has maximum of four paid days to hold meetings with parties and write report)
60 days from public release, school board can unilaterally alter terms and conditions of employment.
Report from fact-finder due at ERC (extension of 30-day period is possible with agreement of parties and ERC). Report sent immediately to parties by ERC and is a confidential document for the sole use of the parties for 15 days.
15 days from receipt of report by parties
Report is made public by ERC (five-day deferral of release possible)
Teachers in a position to request ERC-supervised last-offer vote
15 days from date of report's public release
Teachers in a position to request ERC-supervised strike vote
5 days following vote in favour of strike
Teachers can be on strike
Mediator can be appointed by ERC at any time.

Note: At any point, parties can jointly agree to resolve matters through either Voluntary Binding Arbitration or Final-Offer Selection.

Fact-Finding

Fact-finding affords an opportunity for the negotiating parties to clarify and narrow the differences in their position on various issues in order to reach a settlement when the collective agreement expires. As noted, the process becomes mandatory after August 31 (the contract expiry date in all teacher/school board collective agreements). Further, such a procedure is necessary under the act before teachers can take strike action or before a school board can initiate a lock-out. The fact-finding process also recognizes the public's right to know the substantive, procedural, and attitudinal issues of a dispute prior to its interrupting the normal school program.

The commission may appoint a fact-finder at any time during negotiations, either upon the request of one or both parties or upon the commission's deeming that the negotiations have reached an impasse and would benefit from such assistance. The fact-finder, a third-party neutral, investigates the particular local situation and then files a written report with the commission. A time limit of thirty days is established in the act for the fact-finder to meet with the parties, examine their written submissions, listen to oral arguments, write the report, and submit it to the commission. The commission, in turn, delivers the report to the parties. The parties then have fifteen days in which to continue negotiations using the fact-finding report to assist them.

The report must set out those matters upon which the parties have agreed as well as those in dispute. A fact-finder may make recommendations regarding any matter that he/she feels is relevant and on any of the items in dispute. The fact-finder's recommendations, which are not binding upon the parties, often narrow their differences, or are accepted in whole or in part by the parties.

It is clear from experience in the years since the passage of the act that fact-finding has the potential to assist, and in many cases actually has assisted, the parties to reach negotiated settlements. To date, the commission and the negotiating parties have generally found it to be a useful process that has worked reasonably well.

We have reported in previous annual reports that, under any labour legislation (including Bill 100), there is a very real danger that a process such as fact-finding will be ignored or misused by the parties, thereby weakening the philosophical thrust of the act and undermining its effectiveness. As a consequence, the commission has encouraged the parties to utilize fact-finding only if absolutely necessary. The commission's preference is, wherever possible, to have the parties settle prior to the point when, under the act, a fact-finder must be appointed. Also, the commission has attempted to improve the effectiveness of the fact-finding process and has conveyed to its third parties that a meaningful fact-finder's report – one that addresses in a concrete way the substantive and procedural issues in a dispute – is an essential part of the process.

The commission is concerned about the fact that many of the requests for fact-finding prior to the expiry of agreements are being made after very little negotiation has occurred. The mandatory meeting after notice to negotiate has been given has too often become a formality. Parties may have met only two or three times to outline their positions prior to issuing a request for third-party assistance. It is evident that, in these cases, no real negotiation has occurred, that the parties have not really explored each other's thinking on the issues and are expecting that a third party will be able to do the negotiating work for them.

Nevertheless, our experience of fact-finding during the past two years is heartening. As table 4 indicates, nearly 70 per cent of the negotiations in 1988–89 (112 of 161) came to agreements without the help of and intervention by a fact-finder, the pattern of the early 1980s.

Table 3 Fact-Finder Appointments, Reports Released to Parties, and Reports Made Public, 1988–89

Board Classification	Fact-Finder Appointments	Reports Released to Parties	Reports Made Public
Boards of Education – Elementary	14	11	9
Boards of Education – Secondary	14	10	9
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	20	16	12
Other School Boards	1	–	–
Total	**49**	**37**	**30**

Table 4 Fact-Finder Appointments, Reports Released to Parties, and Reports Made Public, 1976–77 to 1988–89

Year	Number of Situations Negotiating	Fact-Finder Appointments	Reports Released to Parties	Reports Made Public
1976–77	189	71 (37.6%)	51 (27.0%)	39 (20.6%)
1977–78	210	63 (30.0%)	54 (25.7%)	42 (20.0%)
1978–79	207	114 (55.1%)	95 (45.9%)	69 (33.3%)
1979–80	180	109 (60.5%)	86 (47.8%)	77 (42.8%)
1980–81	132	49 (37.1%)	43 (32.6%)	34 (25.8%)
1981–82	168	50 (29.8%)	37 (22.0%)	29 (17.3%)
1982–83	173	62 (35.8%)	52 (30.1%)	48 (27.7%)
1983–84	178	0	0	0
1984–85	227	130 (57.3%)	108 (47.6%)	92 (40.5%)
1985–86	192	81 (42.2%)	62 (32.3%)	53 (27.6%)
1986–87	190	80 (42.1%)	67 (35.3%)	57 (30.0%)
1987–88	145	50 (34.5%)	31 (21.4%)	27 (18.6%)
1988–89	161	49 (30.4%)	37 (23.0%)	30 (18.6%)

Mediation

Mediators, or "persons to assist" as they are referred to under section 13 of the act, can be appointed at any time, either at the discretion of the commission or, with commission concurrence, at the request of one or both negotiating parties. Table 5 shows the number of mediators appointed in 1988–89 and in each bargaining round since the inception of the act. Mediators were appointed in 34 situations in the 1988–89 bargaining year, or in slightly more than 21 per cent of the cases.

Table 5 Appointment of Mediators, 1975–76 to 1988–89

Year	Number of Negotiations Conducted	Number of Mediators Appointed	Per Cent of Negotiations Conducted With Mediators
1975–76	205	51	24.9
1976–77	189	38	20.1
1977–78	210	58	27.6
1978–79	207	72	34.8
1979–80	180	63	35.0
1980–81	132	35	26.5
1981–82	168	47	28.0
1982–83	173	50	28.9
1983–84	178	5	2.8
1984–85	227	96	42.3
1985–86	192	49	25.5
1986–87	190	65	34.2
1987–88	145	31	21.4
1988–89	161	34	21.1

As indicated in table 6, no mediation was required in 127 of the 161 negotiations (in 79 per cent of the cases).

Table 6 Assignment of Mediators, 1988–89

Board Classification	Number of Situations Negotiating	No Mediation	Mediation Only	Mediation Pre–Fact-Finding Only	Mediation Post–Fact-Finding Only	Mediation Both Pre– and Post–Fact-Finding
Boards of Education – Elementary	45	35	2	1	6	1
Boards of Education – Secondary	52	40	4	1	6	1
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	38	27	2	–	7	2
Other School Boards	26	25	1	–	–	–
Total	**161**	**127**	**9**	**2**	**19**	**4**

Table 7 Assignment of Mediators, 1976–77 to 1988–89

Year	Number of Situations Negotiating	No Mediation	Mediation Only	Mediation Pre–Fact-Finding Only	Mediation Post–Fact-Finding Only	Mediation Both Pre– and Post–Fact-Finding
1976–77	189	151 (79.9%)	7 (3.7%)	2 (1.0%)	28 (14.8%)	1 (0.5%)
1977–78	210	152 (72.4%)	21 (10.0%)	3 (1.4%)	24 (11.4%)	10 (4.8%)
1978–79	207	135 (65.2%)	9 (4.3%)	7 (3.4%)	47 (22.7%)	9 (4.3%)
1979–80	180	117 (65.0%)	4 (2.2%)	3 (1.7%)	46 (25.5%)	10 (5.5%)
1980–81	132	97 (73.5%)	9 (6.8%)	3 (2.3%)	21 (15.9%)	2 (1.5%)
1981–82	168	121 (72.0%)	16 (9.5%)	10 (5.9%)	17 (10.1%)	4 (2.4%)
1982–83	173	123 (71.1%)	13 (7.5%)	20 (11.6%)	14 (8.1%)	3 (1.7%)
1983–84	178	173 (97.2%)	5 (2.8%)	0	0	0
1984–85	227	131 (57.7%)	22 (9.7%)	16 (7.0%)	48 (21.1%)	10 (4.4%)
1985–86	192	143 (74.5%)	8 (4.2%)	10 (5.2%)	30 (15.6%)	1 (0.5%)
1986–87	190	125 (65.8%)	12 (6.3%)	23 (12.1%)	30 (15.8%)	0
1987–88	145	114 (78.6%)	7 (4.8%)	1 (0.7%)	23 (15.9%)	0
1988–89	161	127(78.9%)	9 (5.6%)	2 (1.2%)	19 (11.8%)	4 (2.5%)

Table 8 shows the number of jurisdictions that received either fact-finding or mediation assistance. A noticeable decrease occurred between 1986–87, when 48.4 per cent of the bargaining situations required assistance, and 1987–88, when 39.3 per cent had either fact-finding or mediation. A further decrease occurred between 1987–88 and 1988–89.

Overall, therefore, the amount of third-party activity in 1988–89 can be characterized as well below average when compared to that of previous years.

Table 8 Jurisdictions Receiving Either Fact-Finding or Mediation Assistance, 1976–77 to 1988–89

Year	Number of Situations Negotiating	Fact-Finder Appointments	Mediation Appointments	Total	%
1976–77	189	71	7	78	41.3
1977–78	210	63	21	84	40.0
1978–79	207	114	9	123	59.4
1979–80	180	109	4	113	62.8
1980–81	132	49	9	58	43.9
1981–82	168	50	16	66	39.3
1982–83	173	62	13	75	43.3
1983–84	178	0*	5	5	2.8
1984–85	227	130	22	152	67.0
1985–86	192	81	8	89	46.3
1986–87	190	80	12	92	48.4
1987–88	145	50	7	57	39.3
1988–89	161	49	9	58	36.0

*No appointments as a result of provincial restraint legislation

SUPERVISED VOTES: LAST-OFFER, STRIKE, AND RATIFICATION

Prior to any strike activity, teachers must first request (in writing) the board's last offer concerning all matters agreed upon and all matters remaining in dispute. A secret-ballot vote on the board's last offer must then be conducted under the commission's supervision. If teachers reject this offer, a second secret-ballot vote to determine whether teachers favour a strike may then be held, again under the supervision of the commission. Any ratification vote ending a strike also must be supervised by the commission.

Table 9 shows the number of last-offer, strike, and ratification votes conducted by the commission over its history, including the 1988–89 round. A total of twenty-two votes – eleven last-offer, nine strike, and two ratification – were supervised by the commission in 1988–89.

The number of last-offer and strike votes represents the negotiations that proceed, or almost proceed, to sanction. Therefore, last-offer and strike votes are an index of the degree of difficulty in achieving resolution in a particular negotiation round. The number of votes conducted in 1988–89 was relatively low in comparison with past experience.

Table 9 Supervised Board's Last-Offer, Strike, and Ratification Votes, 1975–76 to 1988–89

Year	1975–76	76–77	77–78	78–79	79–80	80–81	81–82	82–83	83–84	84–85	85–86	86–87	87–88	88–89	Total
Last-Offer Votes															
Elementary*	–	–	2	1	1	–	–	–	–	3	1	1	1	–	
Secondary	15	5	8	9	12	1	7	4	–	23	7	8	–	3	
RCS	–	5	5	3	12	3	5	–	–	13	7	7	6	8	
Other	–	–	–	1	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	15	10	15	14	26	5	12	4	–	39	15	16	7	11	**189**
Strike Votes															
Elementary	–	–	1	1	1	–	–	–	–	–	1	1	–	–	
Secondary	15	4	7	4	9	1	5	1	–	16	4	7	–	2	
RCS	–	1	4	2	7	2	5	–	–	7	5	6	5	7	
Other	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	15	5	12	8	18	3	10	1	–	23	10	14	5	9	**133**
Ratification Votes															
Elementary**	–	–	–	–	2	–	–	–	–	–	–	–	1	–	
Secondary	–	1	5	2	4	2	3	–	–	2	2	1	–	1	
RCS	–	–	1	–	2	1	2	–	–	3	1	5	2	1	
Other	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	–	1	6	2	8	3	5	–	–	5	3	6	3	2	**44**
Total Vote by Year	**30**	**16**	**33**	**24**	**52**	**11**	**27**	**5**	**–**	**67**	**28**	**36**	**15**	**22**	**366**

* Includes central agreement covering boards of education within Metropolitan Toronto
** Boards of education within Metropolitan Toronto counted individually

STRIKES, LOCK-OUTS, AND SCHOOL CLOSINGS

Out of the 161 sets of negotiations in the 1988–89 reporting year (see table 2), 2 resulted in sanctions (see table 10).

The strike that occurred in the Kirkland Lake District Roman Catholic Separate School Board is the longest to have taken place in elementary schools since the passage of the act in 1975. The length of the strike was attributable to particularly difficult and intractable local circumstances.

Table 10 Strikes, Lock-outs, and Closings of Schools, September 1, 1988, to August 31, 1989

Board	Number of Schools	Number of Teachers in Branch Affiliate(s)	Number of Students Affected	Type of Sanction	Duration of Sanction	Final Settlement
Durham Board of Education	18	1 250.5	17 921	Full withdrawal	Jan. 23/89 (1 inst. day)	Negotiated with mediation assistance
Kirkland RCSS Board	8	73	1 220.5	Full withdrawal	Apr. 18/89 – June 14/89 (41 inst. days)	Negotiated with mediation assistance

Note: A complete record of sanctions since the passage of the act is included in Appendix B.

VOLUNTARY BINDING ARBITRATION/ FINAL-OFFER SELECTION

At any time during negotiations, the parties can mutually agree to choose one of two options for third-party resolution: voluntary binding arbitration or final-offer selection (the process involved in each option is described below). If a negotiated settlement is reached at any time during these procedures, the process is automatically terminated. As indicated in table 11, neither voluntary binding arbitration nor final-offer selection was utilized in any jurisdiction during the 1988–89 round of negotiations.

Voluntary Binding Arbitration

Under voluntary binding arbitration, the parties may refer all matters remaining in dispute to either an arbitrator or a board of arbitration. Within seven days of the appointment of the arbitrator or chair of the arbitration board, each party must submit to the other party, and to the arbitrator/chair, written notice of all matters agreed upon during negotiations and all matters remaining in dispute. The arbitrator or board of arbitration is responsible for establishing procedures that give both parties full opportunity to present their evidence and make their submissions.

Table 11 Agreements Reached by Voluntary Binding Arbitration or Final-Offer Selection, 1988–89

Board Classification	Agreements Reached by Voluntary Binding Arbitration	Agreements Reached by Final-Offer Selection
Boards of Education – Elementary	–	–
Boards of Education – Secondary	–	–
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	–	–
Other School Boards	–	–
Total	**0**	**0**

Within sixty days of the appointment of the arbitrator chair, or any longer period of time agreed to by both parties, the arbitrator or board of arbitration must provide the parties with a written report of the decision reached. The decision of the arbitrator or board of arbitration is final and binding and the parties are required, within thirty days of receipt of that decision, to incorporate, within a signed agreement, the matters agreed to in negotiations and the decision rendered through arbitration.

Final-Offer Selection

Under final-offer selection, each party's final position concerning the items remaining in dispute, together with any supporting evidence, is presented to a selector and to the other party within fifteen days of the appointment of a selector. Each party may then provide a written response to the other party's position, and the selector may hold a hearing.

Within fifteen days of the hearing (or of notice from the parties to dispense with the hearing), the selector must choose one party's final offer *in its entirety*. This offer is then incorporated into an agreement that also includes those items agreed to by the parties during negotiations.

GRIEVANCE ARBITRATION

Grievance-procedure clauses in some collective agreements specify that the commission be asked to appoint a single arbitrator or chair of an arbitration board to resolve a grievance as the final and binding step of the procedure.

During 1988–89, the commission made five such appointments (see table 12).

Table 12 Appointments Concerning Grievance Arbitration, 1988–89

Board Classification	Number of Appointments by ERC	Nature of Appointments
Boards of Education – Elementary	–	–
Boards of Education – Secondary	1	Chair
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	4	Chair
Other School Boards	–	–
Total	**5**	

Note: Appointments since 1976–77 are presented in table 13.

Table 13 Appointments Concerning Grievance Arbitration, 1976–77 to 1988–89

Year	Number of Appointments by ERC
1976–77	9
1977–78	13
1978–79	13
1979–80	8
1980–81	14
1981–82	3
1982–83	3
1983–84	7
1984–85	8
1985–86	10
1986–87	8
1987–88	8
1988–89	5

DETERMINATION OF GOOD-FAITH BARGAINING

Table 14 outlines the number of complaints of failure to bargain in good faith received by the Education Relations Commission in 1988–89. As the table indicates, the commission was not required to make any determination in 1988–89.

Table 14 Good-Faith Bargaining Charges, 1988–89

Complainant	Respondent	Disposition
Branch Affiliate of OSSTF	Lanark County Board of Education	Withdrawn
Branch Affiliates of OECTA and AEEFO	Kirkland Lake RCSS Board	Resolved
Branch Affiliate o OECTA (Secon	Essex County RCSS Board	Withdrawn
Branch Affiliates of OECTA (Elementary) and AEEFO	Hamilton-Wentworth RCSS Board	Resolved
York Region Board of Education	Branch Affiliate of OSSTF, District 11	Pending

ADVISEMENTS

During the 1988–89 reporting year, no advisements were issued by the commission to the Lieutenant Governor-in-Council concerning a strike, lock-out, or closing of schools that would place in jeopardy the successful completion of courses of study by students.

JUDICIAL REVIEW OF THE DETERMINATION OF THE COMMISSION WITH RESPECT TO THE HAMILTON-WENTWORTH ROMAN CATHOLIC SEPARATE SCHOOL BOARD AND THE TEACHERS EMPLOYED BY THE BOARD

As noted earlier, the Divisional Court of the Supreme Court heard the challenge by the Hamilton-Wentworth Roman Catholic Separate School Board on December 20, 1988. The matter arose because of a determination by the commission that the board had to bargain in good faith with the branch affiliate of secondary teachers of OECTA employed by the board, that there was no requirement following Bill 30 that elementary and secondary teachers in a Roman Catholic school board bargain jointly. The court upheld the commission's decision. The board applied for Leave to Appeal before the Ontario Court of Appeal. This hearing took place after the period documented in this report; however, the application was dismissed. An excerpt from part of the decision by the Divisional Court appears in Appendix C.

DURATION OF AGREEMENTS

The rate of negotiation activity for the 1988–89 reporting year was slightly lower than that for the previous year because of an increase in the number of two- or three-year agreements. In 1988–89, 92 agreements were signed, covering two or more years (see table 15).

Table 15 Duration and Termination Dates of Settlements Concluded, 1988–89

Board Classification	Not Settled	1 Year Aug. 31/89	2 Years Aug. 31/90	3 Years Aug. 31/91
Boards of Education – Elementary	–	21	23	1
Boards of Education – Secondary	–	28	24	–
County & District Combined Roman Catholic Separate School Boards	–	6	22	10
Other School Boards	–	14	12	–
Total	**–**	**69**	**81**	**11**

V STAFF ACTIVITIES

FIELD SERVICES

Monitoring of Negotiations

The commission stays informed about negotiations between teachers and school boards through its Field Services staff. Two Field Services officers, under the direction and supervision of the Director of Field Services, are responsible for monitoring the negotiations in all jurisdictions in the province. Regular contact, undertaken both through on-site visits and by telephone, enables the individual field officer to gain an understanding of emerging issues in negotiations, to get to know the parties involved, and to become thoroughly familiar with important developments at the local level. In turn, the parties become better acquainted with the commission's representatives and more knowledgeable about the act and the commission's policies, procedures, and resources. Through this exchange, information as to progress is gathered, and procedures and requirements under the act are clarified.

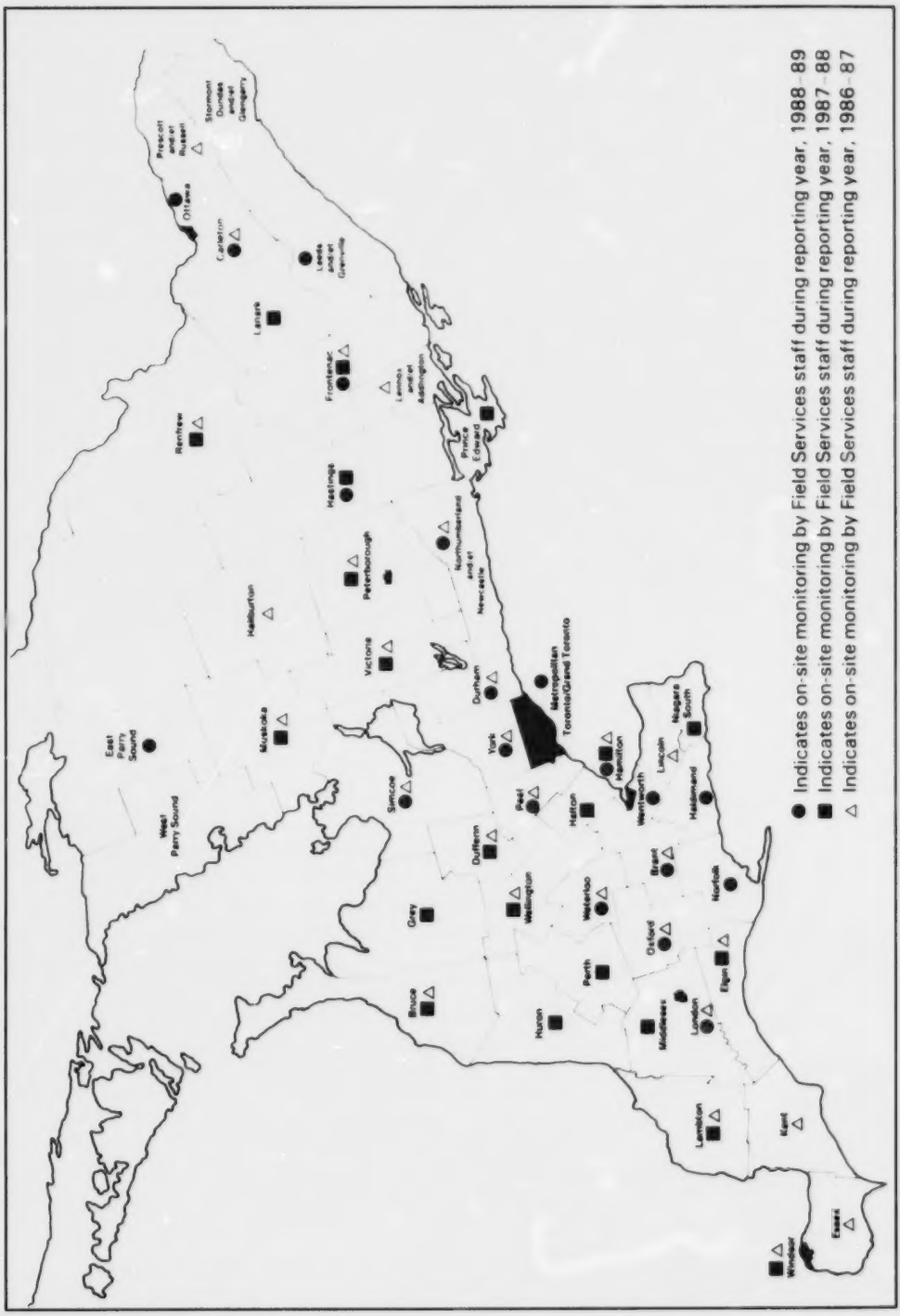
Maintaining an intimate awareness of negotiations between branch affiliates (a branch affiliate, comparable to a local union, is composed of all the teachers employed by a board who are members of one of the provincial teachers' federations or associations) and school boards is particularly advantageous when appointments of third-party neutrals by the commission become necessary. In making judgments regarding the appropriateness or timing of an appointment and/or the individual to be named as mediator or fact-finder in any given area, the commission has been able to rely on the firsthand information and advice of its Field Services staff.

Field Services staff formally analyse all upcoming sets of negotiations early in the negotiation year. These analyses include an assessment of the degree of difficulty likely to characterize each situation and the identification of potentially troublesome issues and barriers or stumbling-blocks to settlement. In making their analyses, Field Services staff include recommendations regarding the style, timing, and type of third-party assistance appropriate to each situation. This material is summarized and evaluated against previous developments in the particular teacher/school board relationship. Such analyses lead to more effective and economical third-party appointments being made, and ensure that appointment decisions are made on an informed basis.

In the monitoring activities of the Field Services staff, emphasis is placed on the field officer's establishing a high profile with the parties involved and on his/her strengthening of relations with the branch affiliates and school boards in order to enable the commission to provide the best possible service to the negotiating parties.

In addition to the monitoring and third-party appointment processes, Field Services staff are intensively involved in a number of other commission endeavours including selecting, training, and evaluating third parties; administering quasi-judicial matters; and undertaking preventive-mediation programs. The activities of the Field Services staff during the 1988–89 reporting year are documented below.

Map 1 School Divisions, Southern Ontario



Selection and Training of Third Parties

Field Services staff participate not only in the appointment of third-party neutrals, but also in their selection, training, and evaluation.

Selection of Third Parties

Clause 60(1)(e) of the act directs the commission "to select and, where necessary, to train persons who may act as mediators, fact-finders, arbitrators, and selectors".

The commission selects persons to appoint from a list of qualified fact-finders and mediators to assist in collective negotiations, as required. Its roster includes men and women from a variety of occupations, including labour/management arbitrators, labour lawyers, academics, and former educational administrators and teachers. The commission continues to recruit a number of third parties who are bilingual.

Today, individuals selected by the commission not only must bring strong qualifications to the ERC, but also must participate in the commission's training programs. As well, the commission now undertakes an evaluation of its third parties, and only those individuals who are considered to have performed well are reappointed. The commission continues to seek individuals whose background, experience, and understanding of collective bargaining in education render them eligible to provide the kind of third-party assistance required by the ERC.

Training of Third Parties

In March, an orientation session was held in Ottawa for a group of trainee bilingual fact-finders and mediators. A thorough exploration of the bargaining legislation, structure, and issues was undertaken. Experienced third parties also attended, which contributed further to the practical nature of this training activity. Participants will continue their training later in the year as they are appointed to assist fact-finders and mediators. Upon the successful completion of an assistantship, these persons are ready to assume full responsibility for a third-party role.

On May 4–5, a training session was held for all third parties. It was an opportunity to review the previous year and to get a sense of what 1989–90 would produce in terms of the bargaining context and the issues likely to be significant. Because of the requirement of provincial legislation for school boards to have pay-equity plans in place by January 1990, this topic occupied an important place on the agenda. Representatives from the Pay Equity Commission, as well as those from the parties, provided an overview of the legislation and some ideas as to how this matter would be addressed at the bargaining table. A general review of the system of financing education in the province was undertaken, with emphasis upon recent alterations in the grant scheme to school boards.

On June 15–16, the commission hosted a training session for approximately 20 third parties who had either limited or no experience in the role of mediator. This workshop was led by Tom Colosi, vice-president of the American Arbitration Association. Mr. Colosi has been involved with the commission on a number of occasions in professional-development activities and, as in the past, was evaluated by the participants as having conducted a very successful workshop. He presented the similarities in the roles of negotiator and mediator and in developing a sensitivity to the persons involved and the stages that mediation goes through.

Map 2 **Roman Catholic Separate School Zones, Southern Ontario**

Administration of Quasi-judicial Matters

Field Services staff are involved in three areas: the appointment of returning officers when branch affiliates request the holding of commission-supervised votes, the investigation of complaints alleging the failure of a party to negotiate in good faith, and the appointment of grievance arbitrators.

Commission-supervised Votes

Following the public release of a fact-finder's report, a branch affiliate is in a position to request that the commission supervise a vote by its members on the last offer received from the school board and/or on whether or not a strike is favoured. Also, in a strike situation, the teachers are required to conduct a commission-supervised vote concerning the approval of the terms of agreement once a settlement is reached.

Field Services staff arrange for qualified people throughout the province to act as returning officers for these votes. During the 1988–89 reporting year, twenty-two votes were conducted in eleven jurisdictions.

Complaints Related to Good-Faith Bargaining

The commission has established a procedure for dealing with complaints related to good-faith bargaining. The procedure provides that prior to a formal hearing an informal effort by the commission staff be undertaken to investigate a complaint with a view to its resolution.

Appointment of Grievance Arbitrators

Occasionally, the commission is approached to appoint either a single arbitrator or the chair of a board of arbitration. The request to appoint may arise for one of two reasons: (1) the parties have negotiated in their collective agreement that, if they are unable to agree, they will turn to the commission, or (2) the parties agree, barring any collective-agreement provision, to ask that the commission assist by making an appointment.

In undertaking this function, there is always a conscious effort to appoint as arbitrators only those who are able to offer hearing dates to the parties within a three- to four-week time-frame.

Preventive Mediation

Preventive-mediation programs are administered by the Field Services staff. Their main purpose is to assist the parties in reducing, if not eliminating, the obstacles that prevent resolution of matters of mutual concern. In addition, preventive mediation attempts to equip the parties to conduct their negotiations in a more effective and efficient manner within the existing structure of collective bargaining. It must be stressed that preventive-mediation activities are not designed to change the present structure of collective bargaining. However, they are designed to enhance it and to make it work for the benefit of both parties. In contrast to conventional mediation, preventive mediation is conducted outside negotiation, and only after both parties in a jurisdiction request ERC involvement.

The two dimensions of the preventive-mediation program are relationships by objectives and grievance mediation.

Map 3 School Divisions, Northern Ontario

Relationships by Objectives (RBO)

Prior to the formal establishment of relationships by objectives, the commission provided an activity called "technical service".

The RBO program involves two numerically equal groups of teachers and trustees/administrators working through the following six steps:

- identification of the issues to be resolved as seen by each side
- explanation of issues and rationale by each side to the other
- agreement on a list of objectives based on the issues
- creation of action steps to meet these objectives by groups comprising equal numbers of members from each party
- acceptance and/or tailoring of these action steps by teachers' and trustees' groups separately
- acceptance of action steps, assignment of responsibility, and the setting of time lines jointly

This program was originally developed to take place over a period of three days and in a residential setting. To better meet the needs of the parties, the commission has altered the program, shortening it from three days to two in order to accommodate the problems encountered in attempting to free key trustees, teachers, and administrators for a three-day period during the school year.

The first step in the process is undertaken prior to the residential portion of the workshop. Using the information provided by the parties in this first session, the commission staff prepares a list of objectives to be agreed upon or tailored to be accepted by both parties.

The design of the program allows the participants to develop separate statements of the issues while working within the school system and then to co-operate in amalgamating these objectives through joint action.

In scheduling the last five steps of the program to take place away from the pressures of the school system, the commission encourages the opening of new communication links and channels as well as the clearing away of inappropriate and inaccurate perceptions that exist in most organizations.

The commission offers this program to school boards throughout Ontario and insists that two criteria be met: that both parties indicate a desire to participate in the program and that the program not be offered in any jurisdiction where negotiations are in progress.

The Lakehead Roman Catholic Separate School Board and its teachers utilized this program during the 1988–89 reporting year. Follow-up activities to previously held workshops were scheduled with the Sault Ste. Marie Board of Education and its elementary teachers, the Wellington County Board of Education and its secondary teachers, and the Sault Ste. Marie Roman Catholic Separate School Board and its teachers.

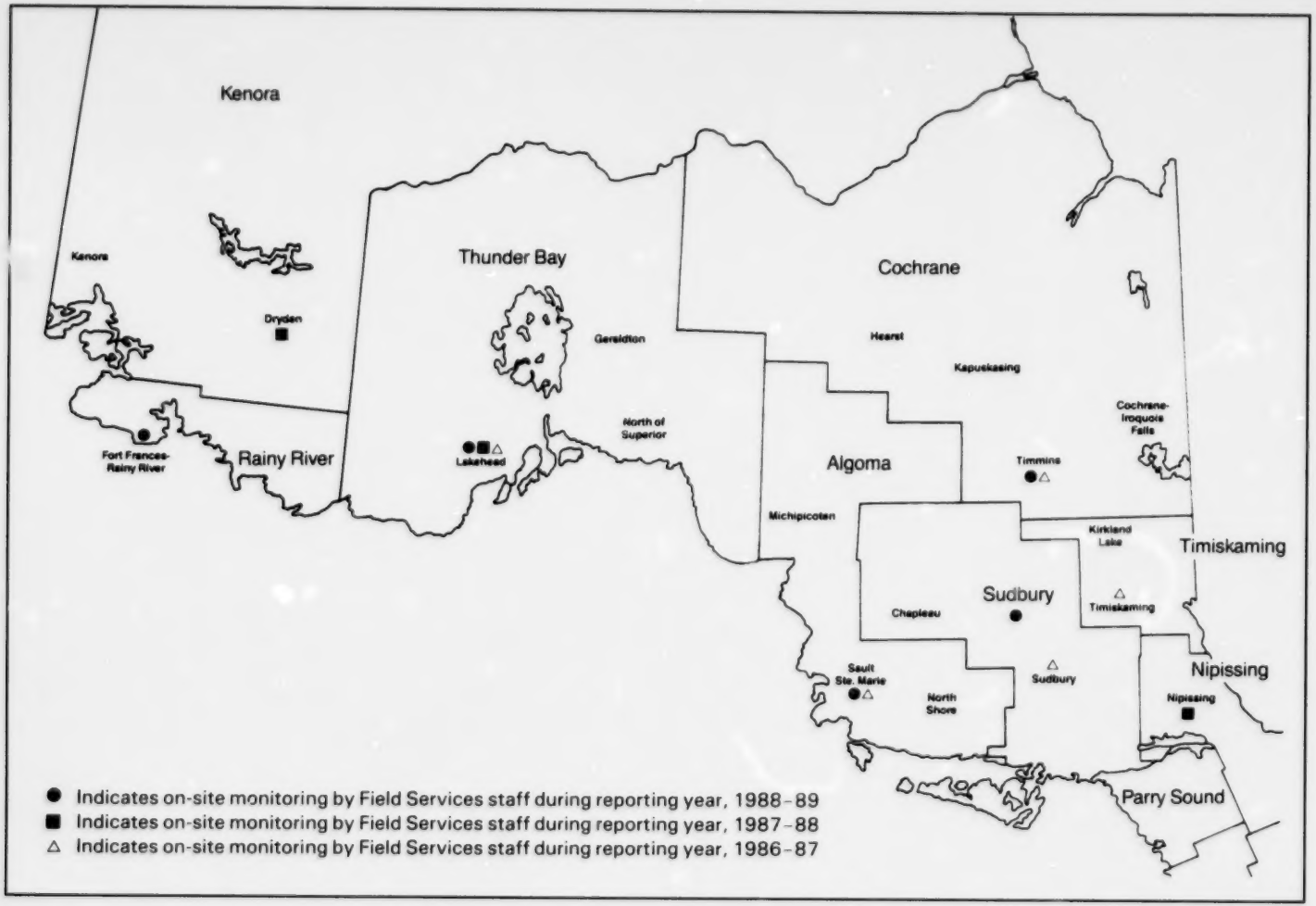
Grievance Mediation

The grievance-mediation program is designed to assist the parties in resolving differences arising from the interpretation, application, administration, or alleged contravention of the collective agreement. Adoption of the program does not preclude the parties' proceeding to arbitration if the matter is not resolved through mediation.

One purpose of grievance mediation is to alleviate the build-up of negative attitudes that occur within a system because of unresolved grievances. Such grievances often become issues in negotiations. Moreover, grievance mediation is a method of settling disputes directly and as quickly as possible and is much less expensive than arbitration.

The commission introduced grievance mediation in 1979–80. Meetings were held with the provincial teachers' federations and trustees' associations to present the concept and explain some of its advantages.

Map 4 Roman Catholic Combined Separate School Zones, Northern Ontario



Other Activities

Liaison activities continued during the 1988–89 reporting year, between ERC Field Services staff and the staffs of the various provincial teachers' and trustees' organizations. These activities facilitated an ongoing dialogue about the collective-bargaining process and its perceived problems or areas for improvement. Interaction continued with a variety of governmental bodies, in particular, the Ministry of Labour and the Pay Equity Commission.

Throughout the year, Field Services staff were asked to act as presenters in a wide variety of workshops and seminars. Among these were the Ontario School Trustees' Council Salary Conference, the Isolate Teachers' Conference, the Society for Professionals in Dispute Resolution Annual Conference, the Canadian Industrial Relations Association, the Ontario Public School Boards Association, the Ontario School Trustees' Council Conference for New Trustees, the Ontario Separate School Trustees' Association, and the Ontario Separate School Supervisory Officers' Association.

An important aspect to the year was the publication of a study of the fact-finding process undertaken by Professor Richard Jackson of Queen's University. The study, which benefits from Professor Jackson's skills as both a researcher and an experienced third party, will be distributed to all local and provincial teachers' and trustees' organizations.

The commission is a member of the Association of Labour Relations Agencies (ALRA). During 1989, ALRA's annual conference was held in Toronto, and staff were intensively involved in both its planning and its conduct. The first day of the conference, Advocates Day, was open to labour-relations practitioners. The commission assumed responsibility for this part of the conference, which involved such notable speakers as Stephen Lewis, former Ambassador to the United Nations; and William Kelly, recently retired deputy minister with Labour Canada.

INFORMATION SERVICES

Information Services is responsible for the development and maintenance of an Ontario teacher/school board collective-bargaining information system. Information support services are delivered to a diverse client group, including negotiators, provincial teachers' and trustees' organizations, the commissioners and staff of the ERC, fact-finders, mediators and arbitrators, advocates, Ontario government ministries, labour practitioners outside the Ontario education sector, researchers, and the general public. The orientation of Information Services is towards client need – both existing and anticipated. Improving service efficiency and effectiveness are basic objectives.

During the reporting year, a number of activities and initiatives were undertaken to improve both information management and service delivery.

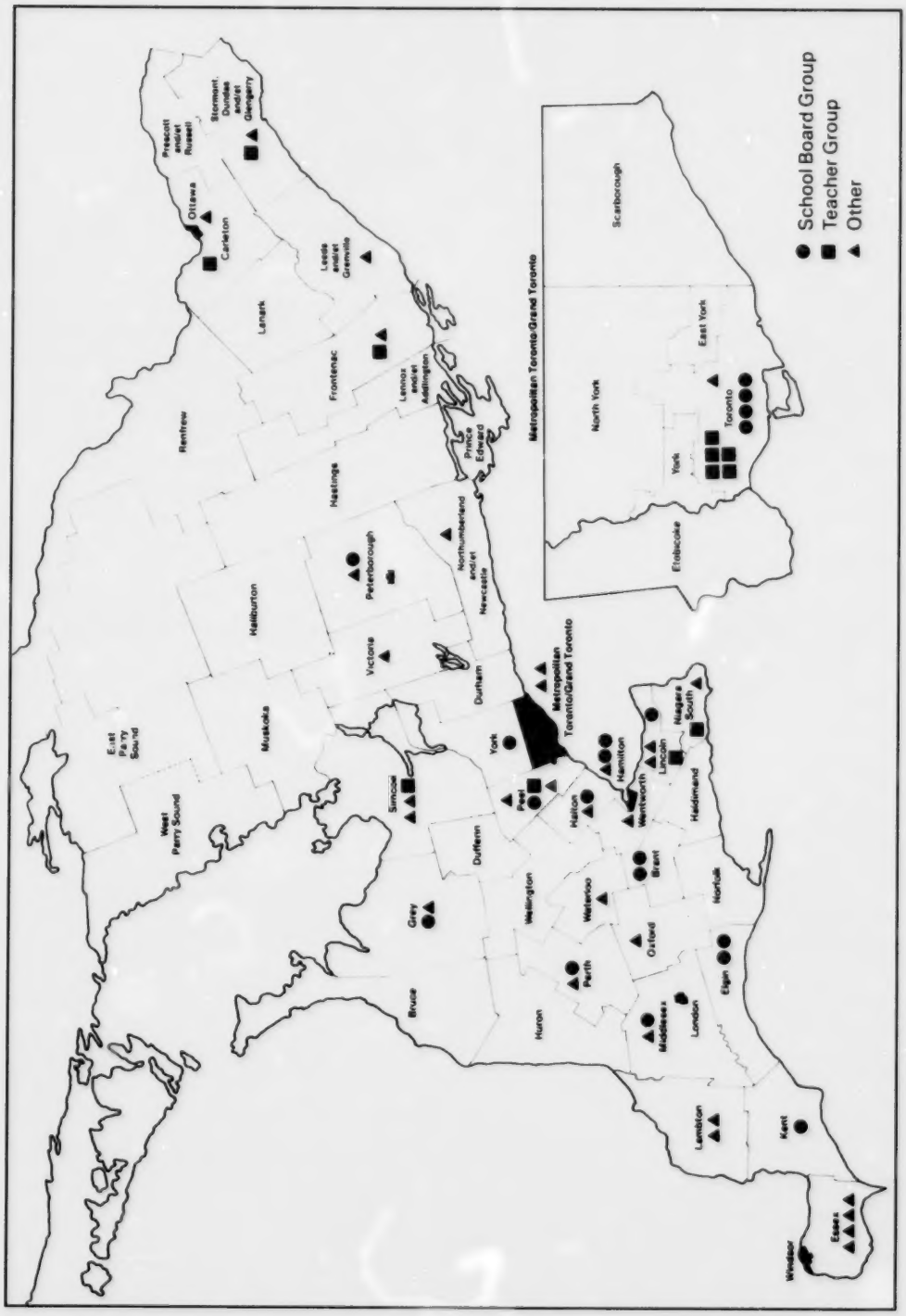
Information Management

Data Collection

Anticipating a demand for information related to the implementation of Ontario's Pay Equity Act, the commission's annual survey of teachers by qualifications and experience was expanded in 1989. Each school board was asked to file, for each branch affiliate represented, a distribution of its teachers by sex, in effect doubling the size of the survey. These data were incorporated into the database for analysis and reporting.

Plans to add a class-size database to the system, announced in last year's annual report, were not realized: the commission was not successful in its attempts to acquire class-size data from the Ministry of Education.

Map 5 Direct-Access Users by Type, 1988–89, Southern Ontario



Technology Acquisition

The commission's computing environment was significantly enhanced during the reporting year. A variety of hardware and software products were purchased, including powerful micro-computers, local area network technology, additional RDBMS productivity tools, and in-house desktop-publishing and graphical-analysis capabilities.

Applications Development

Development of the commission's integrated information-management system progressed through the reporting year. Design of the core application – the Bargaining Process Case Management System – had begun by the end of the reporting year. Based on ORACLE's RDBMS and related productivity tools, the system will streamline the third-party appointment process, provide information on the progress of bargaining for reporting and decision-making, and facilitate research on the Ontario education collective-bargaining experience.

Client Support Services

Direct Access

Enhancements to the direct computer-access facility were implemented in May 1989. Report viewing, storage, and downloading features were added to the custom reporting component of the system, and all direct-access options were extended to clients outside of the Educational Computing Network of Ontario (ECNO).

Clients can send requests for information or assistance via a special help line on the commission's electronic mail system during or outside normal business hours. Also supported are a variety of micro-computer communications packages. A free copy of Kermit software and documentation is provided to clients on request. These enhancements are supported by on-line help facilities and a 60-page user's manual.

Active direct-access accounts numbered 79 at the end of the reporting year (see table 16).

Table 16 Direct-Access Users by Type, 1988–89

Direct-Access Users	Number
School Boards/Provincial Trustees' Associations	38
Branch Affiliates/Provincial Teachers' Associations	23
Third Parties	11
Others	7
Total	**79**

Personal-computer users account for 60 per cent of the commission's direct-access accounts; the remaining 40 per cent access through terminals of other computer environments.

Seventy-five users are situated throughout Ontario (see maps 5 and 6); three users are located in British Columbia; and one is in Quebec.

Map 6 Direct-Access Users by Type, 1988-89, Northern Ontario

Information Requests

Information Services staff responded to more than 1000 requests for information during the reporting year (see table 17). Approximately one-third of the requests came from each of local school boards and branch affiliates or their respective provincial organization, with third parties (fact-finders, mediators, etc.) and other users comprising the remaining third of the requests.

Table 17 Information Requests by Type of User, 1988–89

Type of User	Number	Per Cent
School Boards/Provincial Trustees' Associations	391	37.6
Branch Affiliates/Provincial Teachers' Associations	321	30.9
Third Parties	135	13.0
Other Users	191	18.4
Total	**1038**	**100.0**

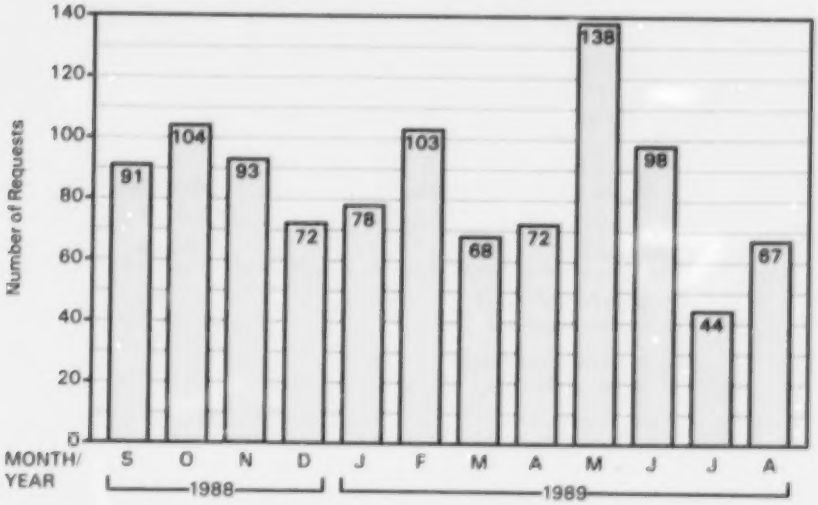
A significant proportion of requests involved customized computer analyses or collective-agreement-clause searches, at times drawing heavily on staff resources (see table 18).

Table 18 Information Requests by Type, 1988–89

Type of Request	Number	Per Cent (of 1038)
Publications	38	3.7
Production Reports	498	48.0
Custom Analyses	306	29.5
Clause Searches	243	23.4
Other	369	35.5

Not surprisingly, the number of requests by month reflected the pattern of collective-bargaining activity during the twelve-month reporting period: development of initial bargaining positions in February; intensive table bargaining prior to the onset of the summer hiatus in negotiations; and fact-finding activity between September and November, after agreement expiry (see figure 3).

Figure 3 Information Requests by Month, 1988–89



TOTAL: 1038

Research

Information Services completed a report, *An Analysis of Preparation Time Provisions, 1989–89*, which represents the first in a re-established series of publications on collective-bargaining issues in teacher/school board bargaining and will be published in 1990.

Workshops/Training

Information Services staff sponsored workshops or made presentations to a variety of groups during 1988–89, including the Ontario Secondary School Teachers' Federation (OSSTF) and the Federation of Women Teachers' Associations of Ontario (FWTAO) provincial conferences for negotiators, the Ontario Association of School Business Officials (OASBO), the Federation of Ontario Provincial Schools Authority Teachers (FOPSAT), and three OSSTF regional workshops. In addition, a number of informal training and demonstration sessions were held at the ERC's offices during the reporting year.

VI APPENDICES

A BIOGRAPHIES OF THE COMMISSIONERS

Chair: Katherine E. Swinton, B.A. – History (University of Alberta), LL.B. (Osgoode Hall Law School, York University), LL.M. (Yale University), Member of the Ontario Bar

Ms. Swinton (Professor, Faculty of Law, University of Toronto) has served as chair of labour-arbitration boards in the private and public sectors and has served as vice-chair of the Ontario Crown Employees' Grievance Settlement Board. She has published extensively in the area of labour relations and has co-edited *Studies in Labour Law*.

Vice-Chair: David Allan Hayes, M.Ed. (University of Toronto), B.A. (McMaster University)

Mr. Hayes is a retired educator. He has served as supervisory officer with the Lincoln County Board of Education, both as a superintendent of curriculum and as an area superintendent.

As a supervisory officer with the Lincoln County Board of Education, he developed and implemented the following programs: a complete evaluation system for all teaching and supervisory personnel, and special programs to assist general-level students and to reduce the dropout rate among secondary school students. Mr. Hayes also developed a complete curriculum design, implementation, and review program for all programs – Kindergarten to Grade 13 – and a co-operative professional-development program for teachers.

Commissioner: John Irwin Zeiler, B.A. (University of Toronto), LL.B. (University of Toronto)

Mr. Zeiler is a partner in the law firm of Leve and Zeiler whose practice includes real estate, corporate, commercial, and estate work. He was the solicitor for the developer who registered the first condominium in Ontario. Mr. Zeiler has taught for the Ontario Real Estate Association, the Appraisal Institute of Canada, and, more recently, in the Department of Administrative Studies at York University where he lectures in Real Property Law and Negotiations.

Commissioner: Trèva Legault Cousineau, B.Sc. (H.Ed.) (University of Ottawa) R.P.Dt.

Ms. Cousineau (co-ordinator of French-Language Services for the Ministry of Community and Social Services, North Central Area) is a member of the board of governors of Cambrian College, Sudbury. She has served as chair and vice-chair of the Timmins District Roman Catholic Separate School Board, member of the Commission on the Financing of Elementary and Secondary Education in Ontario, president of l'Association française des conseils scolaires de l'Ontario, chair of the Ontario School Trustees' Council, and member of the Ministry of Education's Advisory Committee on Special Education and Advisory Council on the Role of the Trustee.

Commissioner: William John McNeil, B.Com. (University of Toronto)

John McNeil has had fifteen years' experience as a teacher and vice-principal in North York and fifteen years' service as a field officer with the Ontario Secondary School Teachers' Federation. His past activities include presidency of District 13, OSSTF; Governor of the Ontario Teachers' Federation; advisory board member on provincial executives of OSSTF; and former trustee of the Ontario Teachers' Insurance Plan. He is currently enrolled in the Master's Degree Program in Industrial Relations at the University of Toronto.

B SANCTION RECORD, 1975–76 to 1988–89

Year	School Board	Total Instructional Days	Total Days Excluding Work-to-Rule
1975–76	***Secondary (6):****		
	Central Algoma**	35	35
	Kent County	66.5	13.5
	Kirkland Lake**	44	44
	Metro Toronto**	38	38
	Sault Ste. Marie**	46	13
	Windsor**	27	26
	Year Average	**42.7**	**28.2**
		(40.6)***	(32.7)***
1976–77	***Secondary (2):***		
	Peel	44	0
	Stor., Dundas, Glengarry	24	24
	Year Average	**34.0**	**12.0**
	RCSS (1):		
	Durham	9	9
	Year Average	**9.0**	**9.0**
1977–78	***Secondary (5):***		
	Essex	16	16
	Huron	31	31
	Perth	41	0
	Renfrew**	73	44
	Wentworth	49	16
	Year Average	**42.0**	**21.4**
	RCSS (1):		
	Essex	34	34
	Year Average	**34.0**	**34.0**
1978–79	***Secondary (3):***		
	Haldimand	36	36
	Kirkland Lake	30	26
	York County	5	2
	Year Average	**23.7**	**21.3**
1979–80	***Elementary (2):***		
	Brant	22	22
	Peel	14	13
	Year Average	**18.0**	**17.5**
	Secondary (3):		
	Lambton	39	39
	North York	40	0
	Sudbury**	56	56
	Year Average	**45.0**	**31.7**
	RCSS (2):		
	Fontenac	14	14
	Nipissing	18	18
	Year Average	**16.0**	**16.0**

* 11 sanctions if Metro = 6

** An advisement was made pursuant to clause 80(1)(h)

*** Average if Metro = 6

Year	School Board	Total Instructional Days	Total Days Excluding Work-to-Rule
1980–81	***Secondary (3):****		
	Bruce	40	36
	Leeds and Grenville	30	30
	Norfolk	48	47
	Year Average	**39.3**	**38.3**
	RCSS (1):		
	Essex	9	9
	Year Average	**9.0**	**9.0**
1981–82	***Secondary (2):***		
	Leeds and Grenville	0	0
	West Parry Sound	51	51
	Year Average	**25.5**	**25.5**
	RCSS (2):		
	Carleton (OECTA)	19	19
	Carleton (AEEFO)	11	11
	Year Average	**15.0**	**15.0**
1982–83	***Secondary (1):***		
	Oxford County	7	1
	Year Average	**7.0**	**1.0**
1983–84	(0)	0	0
1984–85	***Secondary (2):***		
	Hamilton (OSSTF)	39	29
	Muskoka	30	30
	Year Average	**34.5**	**29.5**
	RCSS (3):		
	Stor., Dundas, Glengarry (AEEFO)	9	9
	Sudbury	21	21
	York Region	22	0
	Year Average	**17.3**	**15.0**
1985–86	***Secondary (3):***		
	Wellington (OSSTF)**	50	50
	Grey (OSSTF)	42	42
	Lennox & Addington (OSSTF)	11	8
	Year Average	**34.3**	**33.3**
	RCSS (1):		
	Metro	5	5
	Year Average	**5.0**	**5.0**
1986–87	***Secondary (1):***		
	Dryden	33	33
	Year Average	**33.0**	**33.0**
	RCSS (5):		
	Frontenac, Lennox & Addington (AEEFO, OECTA)	16 (elementary) 17 (secondary)	– –
	North Shore	23	23
	Sault Ste. Marie (AEEFO, OECTA)	23	23
	Windsor (AEEFO, OECTA)	14	14
	York Region (AEEFO, OECTA)	22	–
	Year Average	**19.2**	**20.0**

* 11 sanctions if Metro = 6

** An advisement was made pursuant to clause 60(1)(h)

Year	School Board	Total Instructional Days	Total Days Excluding Work-to-Rule
1987-88	***Elementary (1):***		
	Metro Toronto****	18	18
	Year Average	**18.0**	**18.0**
	RCSS (2):		
	Hearst	6	6
	Lakehead	11	11
	Year Average	**8.5**	**8.5**
1988-89	***Secondary (1):***		
	Durham	1	1
	Year Average	**1.0**	**1.0**
	RCSS (1):		
	Kirkland Lake	41	41
	Year Average	**41.0**	**41.0**

**** 7 sanctions if Metro = 7

C AN EXCERPT FROM THE DECISION OF THE SUPREME COURT OF ONTARIO, DECEMBER 20, 1988

In making its decision in this matter, the Commission was acting under s.60(1)(f) of the *School Boards and Teachers Collective Negotiations Act* (the "*Negotiations Act*"). It would appear from s.80 of the *Negotiations Act* that, when the Commission is acting under that subsection, its jurisdiction has been treated by the legislature in a different way than when it is discharging its obligations under the other subsections of s.60.

When the Commission proceeds under s.60(1)(f) to determine whether a party is negotiating in good faith, the *Statutory Powers Procedure Act* applies, whereas that Act does not apply to any other proceedings before the Commission because of s.80(2).

The *Negotiations Act* provides that certain matters relating to relationships between Boards of Education and their teachers must be decided by the Ontario Labour Relations Board, but questions under s.60(1)(f) are matters for the Commission. When dealing with those matters, the Commission is given the same protection from interference by decisions of the Court as is accorded to the *Ontario Labour Relations Board*. Section 72 of the *Negotiations Act* is a sweeping privitive clause.

The result, in my view, is that we must not interfere with the decision of the Commission, unless it can be shown that the Commission made a jurisdictional error.

Mr. Stewart, in his argument, made reference to a number of cases that speak of the duty of this Court and other Courts hearing applications for judicial review to accord "curial deference" to the tribunal making the decision. One of these cases was the decision of the Court of Appeal in the *Broadway Manor* case (*Re Service Employees, etc.* [1984], 48 O.R. [2d] 225), where the Court quoted with approval the decision in this Court of Galligan J. Galligan J. said in referring to curial deference that it ought only to be extended to a tribunal when it is interpreting its Constitution or home statute. He then said (at p. 238):

> "By that I mean curial deference need only be granted to the Labour Relations Board when it interprets the *Labour Relations Act* and to the Education Relations Commission when it interprets the *Boards and Teachers Negotiations Act*".

I do not think that statement by Galligan J. should be applied literally in such a way as to be in conflict with the statements in other cases that curial deference should apply whenever the tribunal is dealing with something that clearly lies within the field of its expertise. It may be that there are some parts of the *Education Act* which do not fall within the field of expertise of the Education Relations Commission, but the sections of that statute that are clearly involved in determining questions about bargaining in good faith under s.60(1)(f) of the *Negotiations Act* are provisions which, when interpreted by the Commission, should receive curial deference.

I am not sure that the result of the authorities as to curial deference is exactly the same as the result of the privitive clause. It is unnecessary to decide that in this case. Here, in my view, not only should the decision of the Commission be accorded curial deference, because it relates to a matter that, to use the expression in *McLeod v. Egan* (1974) 46 D.L.R. (3d) 150, is a "projection of the collective bargaining relations of the parties", but because it is protected by a sweeping privitive clause.

It may well be that the decision of the Commission contains statements that appear to be incorrect when judged by lawyers in accordance with legal principles. Be that as it may, we are very mindful of the provisions of s. 2 of the *Negotiations Act* which declares that the purpose of this Act is the furthering of harmonious relations between boards and teachers by providing for the making and renewing of agreements and by providing for the relations between boards and teachers in respect of agreements.

Whatever may be the legal correctness of the process by which the Commission arrived at its decision, we venture to say, with respect, that the decision was eminently reasonable in its disposition of the matter that came before the Commission. The interpretation which it placed on the relevant provisions of the *Negotiations Act* and the *Education Act* was not patently unreasonable, in our judgement.

D STATEMENT OF EXPENDITURES
APRIL 1, 1988, to MARCH 31, 1989

Categories	Budget Allocation $	Actual Expenditures $
Salaries	639 100	661 441
Employee Benefits	86 700	76 655
Transportation & Communications	252 400	174 379
Services	322 800	389 154
Supplies & Equipment	101 900	99 329
Total Budget Allocation	**1 402 900**	
Total Actual Expenditures		**1 400 958**

La Commission des relations
de travail en éducation

Rapport annuel

1988-1989

Ontario
La Commission des
relations de travail
en éducation

111, chemin Avenue
Bureau 400
Toronto (Ontario)
M5R 3J8
Téléphone : (416) 922-7679

Le 31 août 1989

Aux membres de l'Assemblée législative de l'Ontario

Mesdames et Messieurs les Députés,

J'ai l'honneur de vous présenter le quatorzième rapport annuel de la Commission des relations de travail en éducation qui porte sur la période du 1er septembre 1988 au 31 août 1989.

Veuillez agréer, Mesdames et Messieurs les Députés, mes salutations distinguées.

La présidente,

Katherine E. Swinton

TABLE DES MATIÈRES

Vue d'ensemble 4

I La Commission 7

II Les parties 9

III Un aperçu historique des négociations 10

IV Les négociations de 1988–1989 13

V Les tâches du personnel 27

VI Annexes 41

A Notices biographiques des commissaires 41
B Durée des moyens de pression exercés, de 1975–1976 à 1988–1989 43
C Extrait du jugement rendu par la cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario, le 20 décembre 1988 46
D État des dépenses, du 1er avril 1988 au 31 mars 1989 48

ÉTAT ACTUEL DU PROCESSUS DES NÉGOCIATIONS

L'examen des négociations menées en 1988–1989 conformément à la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* (projet de loi 100) indique que le climat des négociations entre les conseils scolaires et les enseignants reste très sain. Les ententes ont été conclues à l'amiable, habituellement sans l'intervention d'un tiers impartial, et cela dans un délai raisonnable comparativement aux autres négociations dans le secteur public.

Il y a eu, durant l'exercice 1988–1989, 161 séries de négociations, dont deux (1,2 pour 100) ont donné lieu à des moyens de pression. Ces résultats se comparent favorablement à la situation dans d'autres secteurs au Canada et aux résultats obtenus depuis l'entrée en vigueur de la Loi.

Deux grèves ont eu lieu : une grève d'un jour des enseignants du palier secondaire du Conseil de l'éducation de Durham ainsi qu'une grève de quarante et un jours des sections locales de l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens et de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens du Conseil des écoles séparées catholiques du district de Kirkland Lake. Bien que la Commission des relations de travail en éducation ait surveillé le déroulement des négociations dans le cas de ce dernier conflit, elle n'a pas transmis d'avis de compromission au lieutenant-gouverneur en conseil. De l'avis de la Commission, la grève ne semblait pas risquer de compromettre le succès scolaire des élèves. Dans les deux cas, le conseil scolaire et les enseignants, aidés de médiateurs nommés par la Commission, ont pu parvenir à un accord à l'échelon local.

Dans 103 des 161 séries de négociations (64 pour 100), un accord a été conclu sans aucune intervention d'un tiers. Il s'agit de la plus forte proportion de règlements sans intervention depuis l'adoption du projet de loi 100 en 1975, exception faite des années durant lesquelles les négociations ont été limitées en vertu de programmes de restriction. En 1988–1989, on a donc fait appel à moins de tiers impartiaux.

En tout, il y a eu quarante-neuf nominations d'enquêteurs; il s'agit là du nombre le plus faible depuis l'adoption du projet de loi 100. Par ailleurs, trente-quatre médiateurs ont été nommés.

En résumé, les statistiques concernant l'intervention des tiers en 1988–1989 indiquent que les parties à l'échelon local ont su utiliser les mécanismes disponibles pour résoudre les questions faisant l'objet de négociations sans recourir à une intervention de l'extérieur.

Une des critiques fréquemment exprimées à l'endroit de la Loi est qu'elle empêche les règlements rapides et contribue à retarder ou à prolonger les négociations. Toutefois, le délai moyen pour conclure un accord a été de 6,5 mois. Cette moyenne est la moyenne la plus faible enregistrée depuis la promulgation de la Loi; de plus, elle est moins élevée que la moyenne générale des négociations dans le secteur public de l'Ontario. Cette moyenne est d'autant plus impressionnante si l'on considère qu'elle comprend les mois de juillet et d'août, période durant laquelle, traditionnellement, les négociations sont interrompues. De plus, dans 81 des 161 séries de négociations (50 pour 100), l'accord signé porte sur deux ans et, dans onze cas (6,8 pour 100), l'accord porte sur trois ans. Autrement dit, l'exercice 1988–1989 a été très satisfaisant.

GRÈVES DES ENSEIGNANTS

Au cours de l'exercice 1988–1989, deux grèves sont survenues dans les écoles de l'Ontario. Ce chiffre est bien inférieur à la moyenne des années antérieures. Le nombre et la durée des négociations qui ont abouti à un règlement *sans* que des moyens de pression aient été exercés se comparent très avantageusement aux résultats dans les secteurs public et privé au Canada. Les observations faites dans le rapport de l'an dernier valent la peine d'être répétées :

> Bien que les grèves soient désagréables pour toutes les parties concernées, les spécialistes des relations de travail ont noté que, si l'on souhaite avoir des négociations efficaces et de bonnes relations de travail, il importe d'assurer la possibilité d'exercer le droit de grève ou de lock-out pour sortir de l'impasse lorsque les négociations sont au point mort. À cette fin, la grève et le lock-out doivent être des options réelles, c'est-à-dire que ces options ne doivent pas être soumises à une intervention prématurée du gouvernement.
>
> L'un des objectifs de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* est de favoriser des relations harmonieuses entre les conseils et les enseignants. Pour réaliser cet objectif, la Commission croit que, en cas de grève, la responsabilité du règlement incombe aux parties locales. Bien que, dans ces cas, la Commission offre ses meilleurs médiateurs tout en étudiant soigneusement les répercussions de la grève sur le programme scolaire des élèves, elle a toujours cherché à éviter une intervention prématurée en vertu de l'alinéa 60(1)h). Au cours des dix dernières années, on ne compte que trois cas où la Commission a émis un avis de compromission.
>
> [...] La plus longue grève des enseignants s'est produite à Sudbury en 1979; cette année-là, les enseignants des écoles secondaires avaient quitté le travail durant presque trois mois. Bien que cet exemple regrettable soit souvent évoqué lorsqu'on veut prendre parti contre les moyens de pression de longue durée, il ne s'agit pourtant pas d'un cas courant. Depuis que la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* a été promulguée, il y a eu 2 398 séries de négociations. Seulement 2 pour 100 de ces négociations ont donné lieu à des moyens de pression, et les grèves d'enseignants (c'est-à-dire arrêt total de travail) de plus d'un mois ne comptent que pour 1 pour 100 du total.
>
> Il faut également noter qu'une grève prolongée est une expérience que les parties ne veulent pas connaître de nouveau. Au contraire, les relations entre les enseignants et les conseils scolaires deviennent en général meilleures parce qu'ils ont travaillé ensemble pour formuler les termes de leur convention et que le processus a été pour eux formateur.
>
> Ce qui importe est que, dans les rares cas où des grèves ont lieu, les parties en négociations en vertu de la Loi soient conscientes qu'elles ont l'entière responsabilité de mener les négociations et de maintenir de bons rapports entre elles de sorte qu'elles ne puissent se décharger de cette responsabilité. Par conséquent, la Commission a tenté de bien faire comprendre aux parties locales qu'elles doivent résoudre leurs différends.

On peut attribuer, du moins en partie, le climat sain des négociations menées en vertu de la Loi au fait que la Commission a laissé les grèves prolongées suivre leur cours. La Commission a observé cette ligne de conduite, non pas dans l'attente ou l'espoir que ces moyens de pression soient exercés, mais au contraire parce que la possibilité d'y faire appel suffit à en réduire le nombre et à permettre l'établissement de négociations de bonne foi. Lorsqu'on a recours à des moyens de pression, la Commission, sur demande, offre ses services aux parties, recrute et nomme des tiers impartiaux. Ainsi, pendant l'exercice 1988–1989, la Commission a continué à offrir et à perfectionner un programme de médiation préventive visant à favoriser une attitude positive chez les parties en négociations et à améliorer les relations entre les enseignants et les conseils scolaires. La Commission insiste donc sur la responsabilité à l'échelon local dans les règlements des différends tout en offrant les services de tiers pour faciliter la négociation d'une entente.

CHANGEMENTS DE PERSONNEL

M. Robert H. Field, directeur général de la Commission depuis 1981, a pris sa retraite à la fin d'octobre 1988. Il eté remplacé par M. Robert E. Saunders qui occupait le poste de directeur général de la Commission de planification et de mise en œuvre. M. Saunders jouit d'une grande expérience et d'une vaste connaissance des relations entre les enseignants et les conseils scolaires ainsi que des négociations et de la Loi.

M^me^ Sandra de Laurentiis a donné naissance à un beau garçon. Durant son congé, elle a été remplacée par M^me^ Marion Gassenauer, détachée par le ministère du Travail. La Commission se réjouit d'avoir pu disposer des services de M^me^ Gassenauer durant cette période de six mois qui s'est terminée le 31 août 1989.

I LA COMMISSION

La Commission des relations de travail en éducation se compose de cinq membres nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil; leur mandat peut être renouvelé.

M^me^ Katherine E. Swinton est présidente de la Commission depuis le 1^er^ novembre 1987 et M. David Allan Hayes en est le vice-président depuis le 11 mai 1988. M^me^ Trèva Legault-Cousineau a été nommée au poste de commissaire le 11 mai 1988 tandis que MM. John McNeil et John Zeiler ont vu leur mandat renouvelé le 6 mars 1989. (Voir l'annexe A qui donne les notices biographiques de chacun des membres.)

La Commission compte sur un personnel permanent de dix-sept personnes. En outre, pour superviser plus de 265 séries de négociations qui sont de son ressort, elle doit faire appel à des ressources humaines externes. En plus de son personnel permanent, elle dispose donc d'une réserve de plus de soixante-dix personnes désignées par contrat comme tiers impartiaux. Cet arrangement lui permet de faire appel aux services de certains des tiers impartiaux les plus compétents de la province.

C'est la Commission qui se charge de toutes les désignations et de toutes les décisions importantes. Sa gestion quotidienne est toutefois confiée à son directeur général. Les deux principaux secteurs de la Commission sont le service extérieur et le service d'information (voir l'organigramme de la figure 1). Le service extérieur surveille les négociations au niveau local, tandis que le service d'information fournit des renseignements à toutes les parties engagées dans des négociations.

Grâce à la grande expérience de son personnel permanent et aux collaborateurs hautement compétents auxquels elle peut faire appel, la Commission peut satisfaire avec rapidité et efficacité les besoins des parties en négociations.

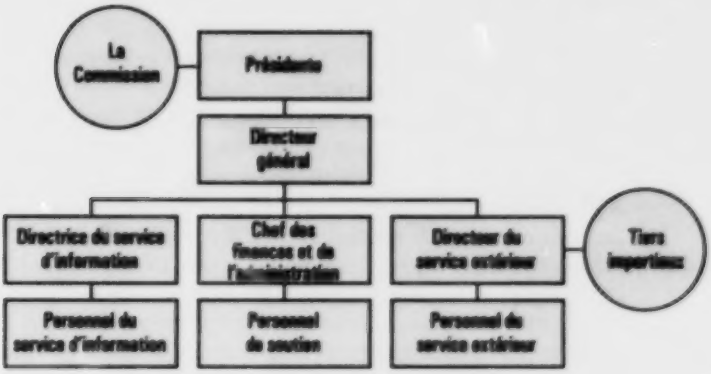
La charge de travail de la Commission s'est considérablement alourdie depuis dix ans. En 1979–1980, il y avait 218 séries de négociations possibles; il y en a maintenant 265. Les responsabilités de la Commission en matière de surveillance et d'aide lors des négociations ont été multipliées par l'augmentation du nombre de négociations résultant de l'abolition des ententes de négociations collectives entre les sections locales et de l'extension du financement des écoles catholiques séparées. De plus, le nombre d'accords à analyser s'est accru de 22 pour 100.

Les demandes d'information ont augmenté au cours des années. En 1979–1980, le rapport annuel de la Commission faisait état de plus de 1 000 demandes; en 1984–1985, la Commission en avait traité plus de 1 100; en 1988–1989, elle en a reçu 1 038. En outre, la complexité des demandes a augmenté sensiblement au cours des dernières années.

Les effectifs de la Commission sont restés au même niveau depuis sa création. L'informatisation du traitement des données et de l'information sur place a tout de même permis d'améliorer les services offerts.

La Commission gère avec soin ses ressources. Le budget de la Commission pour l'exercice 1985–1986 s'élevait à 1 633 300 $. Comme l'exercice 1988–1989 a été tranquille sur le plan des négociations, la Commission n'a dépensé que 1 400 958 $. La Commission croit que ses ressources sont bien utilisées mais craint que le maintien des contraintes ne restreigne sa capacité de répondre à tous les besoins de sa clientèle lors des négociations.

Figure 1 Organigramme de la Commission des relations de travail en éducation



II LES PARTIES

Les parties engagées dans les négociations sont les 2 000 conseillers scolaires qui représentent les quelque 170 conseils scolaires de la province et les 115 000 enseignants qui y travaillent.

Dans l'ensemble, il y a quatre sortes de conseils scolaires. Les conseils de l'éducation, soixante-seize en tout, sont non confessionnels et chacun comprend deux paliers, l'élémentaire et le secondaire. Certains conseils des écoles séparées catholiques, soit quarante, administrent à la fois des écoles élémentaires et secondaires. D'autres conseils des écoles séparées catholiques, tout comme les conseils scolaires de circonscription de district, n'œuvrent qu'au palier élémentaire. On retrouve aussi des conseils scolaires qui desservent les bases des forces armées canadiennes, les centres de traitement pour enfants ainsi qu'un conseil des écoles secondaires. Ces conseils voient à répondre aux besoins des élèves habitant dans les régions éloignées ou isolées ou sur des terres de la Couronne.

Les conseillers scolaires et les enseignants sont regroupés chacun au sein d'une organisation centrale. Il s'agit, pour les enseignants, de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Celle-ci se compose de représentants des organismes suivants : la Federation of Women Teachers' Associations of Ontario; la Fédération des enseignants des écoles publiques de l'Ontario; la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario; l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens; l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens. Ce sont les sections locales des associations précitées qui possèdent les droits de négociations.

Les conseillers scolaires, quant à eux, sont regroupés au sein du Conseil des conseillers scolaires de l'Ontario. Celui-ci est formé de représentants de l'Ontario Separate School Trustees' Association, de l'Association française des conseils scolaires de l'Ontario et de l'Ontario Public School Boards' Association, lequel résulte de la fusion de trois associations du réseau public.

III UN APERÇU HISTORIQUE DES NÉGOCIATIONS

Le 18 juillet 1975, la Loi accordait aux enseignants de l'Ontario le droit de négocier collectivement. Avant l'adoption du projet de loi 100, le gouvernement de l'Ontario avait proposé le projet de loi 275 qui stipulait l'arbitrage obligatoire au lieu du droit de grève. En réponse à cette proposition, les associations d'enseignants et de conseillers scolaires ont, quoique pour des raisons différentes, exercé des pressions sur le gouvernement pour que soit accordé le droit de grève. Ce droit était devenu une priorité pour les enseignants parce qu'ils considéraient l'arbitrage obligatoire comme une méthode inefficace pour résoudre les conflits. De leur côté, les conseillers scolaires estimaient que l'arbitrage obligatoire transgressait leur droit d'administrer et affaiblissait l'autonomie des conseils à l'échelon local.

Par ailleurs, des événements survenus dans le secteur de l'éducation ainsi que dans d'autres domaines de compétence avaient convaincu les législateurs qu'une loi interdisant les grèves n'était pas toujours appropriée. Ils étaient d'avis, avec de nombreux spécialistes des relations de travail, qu'une loi interdisant les grèves risquait d'aggraver les confrontations entre employeurs et employés et d'amplifier les sentiments d'hostilité. Comme le projet de loi avait pour but principal d'amener en Ontario un certain degré d'ordre et de stabilité dans les négociations entre les enseignants et les conseils scolaires, on jugea que le droit de grève devait être accordé.

Le besoin d'adopter une loi réglementant les négociations entre les enseignants et les conseils scolaires était devenu évident au début des années 70. Les enseignants exigeaient le droit de négocier collectivement des questions comme les conditions de travail, les procédures en matière de grief et les questions salariales. Certains conseillers scolaires estimaient que la négociation collective empiétait sur les droits de la direction. À défaut de loi appropriée, les négociations se déroulaient dans le vide et les relations entre les conseillers scolaires et les enseignants se détérioraient tant sur le plan individuel qu'au niveau des associations.

La *Loi sur la négociation collective entre les conseils scolaires et les enseignants* votée en 1975 a rétabli l'ordre en assujettissant la négociation collective à certaines règles fondamentales. Quoique l'aspect de cette loi le mieux connu du public ait été le droit de grève, d'autres solutions réalistes, comme l'arbitrage volontaire ou l'arbitrage des dernières offres, ont été prévues à chaque étape du processus des négociations. En outre, une grève ou un lock-out légal ne peut avoir lieu qu'après certaines conditions prévues par la Loi. Ainsi, une grève ou un lock-out n'est légal qu'à condition :

- qu'un enquêteur ou une enquêtrice ait rencontré les parties et que son rapport ait été rendu public;
- qu'un délai de quinze jours se soit écoulé après la remise du rapport de l'enquêteur ou de l'enquêtrice aux parties;
- que les enseignants aient voté, par scrutin secret sous la surveillance de la Commission, pour faire connaître leur opinion sur la dernière offre du conseil scolaire;
- que les enseignants aient voté en faveur de la grève par scrutin secret sous la surveillance de la Commission.

D'autres dispositions de la Loi méritent d'être mentionnées. Les négociations se déroulent au niveau du conseil scolaire, entre le conseil et la ou les sections locales des associations d'enseignants. Les paliers élémentaire et secondaire de chaque conseil font l'objet de négociations distinctes. Le cadre des négociations est ouvert : toutes les questions sont négociables. Chaque convention collective est réputée contenir une procédure obligatoire de règlement des conflits provenant de son exécution si aucune procédure de ce genre n'a été négociée à l'échelon local. En outre, toute grève ou lock-out est illégal pendant la durée de la convention.

Enfin, la Loi a institué la Commission des relations de travail en éducation, composée de cinq personnes, pour surveiller et faciliter toutes les négociations locales entre les enseignants et les conseils scolaires et pour voir à l'application de la Loi. La Commission doit, en vertu de l'article 60 de cette loi, remplir sept tâches précises :

- surveiller toutes les négociations;
- recueillir des informations et les transmettre à toutes les parties engagées dans des négociations collectives;
- aider les parties menant des négociations collectives;
- former des tiers impartiaux;
- juger les accusations de mauvaise foi dans les négociations;
- surveiller les scrutins portant sur les dernières offres, les grèves et les ratifications;
- prévenir le lieutenant-gouverneur en conseil lorsqu'une grève ou un lock-out risque de compromettre le succès scolaire des élèves.

Quatre ans après l'adoption du projet de loi 100, la ministre de l'Éducation a annoncé à l'Assemblée législative la création de la commission Matthews chargée d'examiner le processus des négociations collectives entre les enseignants et les conseils scolaires. Cette commission était présidée par M. Matthews, alors président de l'Université de Waterloo. Elle a remis son rapport à la ministre de l'Éducation en juin 1980. Après l'examen des quatre premières années d'application de la Loi, la commission Matthews a proposé un ensemble modeste, mais néanmoins important, de recommandations visant à la modifier.

En 1981, le gouvernement provincial a éliminé les articles de la Loi qui faisaient double emploi. La référence à cette loi s'énonce maintenant comme suit : *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*, lois refondues de l'Ontario, 1980, chapitre 464.

Le processus des négociations entre les enseignants et les conseils scolaires a été considérablement modifié par l'adoption du projet de loi 179, *An Act Respecting the Restraint of Compensation in the Public Sector of Ontario and Monitoring of Inflationary Conditions in the Economy of the Province*. En bref, le projet de loi 179, déposé à l'Assemblée législative le 21 septembre 1982, restreignait les augmentations salariales dans le secteur public à un plafond de 9 pour 100 la première année du programme (dite année de transition) et à 5 pour 100 la deuxième année (dite année témoin). Il supprimait le droit de grève ou de lock-out et prévoyait par ailleurs la création de la Commission de contrôle de l'inflation pour faire appliquer cette loi et pour surveiller les augmentations des prix et des salaires dans les secteurs public et privé.

Au cours de l'exercice 1984–1985, le processus des négociations entre les enseignants et les conseils scolaires a été de nouveau modifié par l'adoption du projet de loi 111, *An Act to Provide for the Review of Prices and Compensation in the Public Sector and for an Orderly Transition of the Resumption of Full Collective Bargaining*. Ce projet de loi prévoyait le retour à des formes normales de résolution des conflits.

La *Loi modifiant la loi sur l'éducation* a été présentée par le ministre de l'Éducation le 4 juillet 1985 et a obtenu la sanction royale le 24 juin 1986. En vertu de cette loi, le financement intégral est dorénavant accordé aux conseils des écoles séparées catholiques qui choisissent de remplir les fonctions d'un conseil scolaire au palier secondaire, pour le secteur de responsabilité du conseil. Avant d'offrir l'enseignement au palier secondaire, les conseils doivent adopter un règlement qui sera soumis à l'approbation du ou de la ministre.

Quarante conseils des écoles séparées catholiques ont choisi de remplir les fonctions d'un conseil scolaire au palier secondaire. La Commission a décidé d'accorder le même traitement à ces conseils qu'aux conseils de l'éducation comportant deux paliers d'enseignement de façon que les enseignants des écoles secondaires des conseils des écoles séparées catholiques aient les mêmes droits de négocier leurs propres conventions que les enseignants du palier secondaire des conseils de l'éducation. En 1988–1989, les enseignants du palier secondaire membres de l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens et de l'Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens ont conclu onze accords avec les conseils des écoles séparées catholiques qui les employaient. Vingt-sept séries de négociations ont été menées conjointement par les enseignants des paliers élémentaire et secondaire.

Le jugement de la Commission permettant des négociations distinctes au palier secondaire a été contesté par le Conseil des écoles séparées catholiques de Hamilton-Wentworth. La cour divisionnaire de la Cour suprême de l'Ontario, lors d'une audience le 20 décembre 1988, a confirmé la décision de la Commission. La permission d'interjeter appel devant la cour d'appel a par la suite été rejetée.

IV LES NÉGOCIATIONS DE 1988–1989

Au cours de l'exercice 1988–1989, les conditions d'emploi de quelque 115 000 enseignants de l'Ontario étaient déterminées par des conventions collectives. Le tableau 1 donne le nombre de conseils scolaires et de sections locales ainsi que le nombre d'enseignants employés par ces conseils.

Tableau 1 Nombre de conseils scolaires, de sections locales et d'enseignants en Ontario en 1988–1989

		Nombre de sections locales							
Catégorie	**Nombre de conseils**	**FWTAO**	**FEEPO**	**AECAO Pal. élém.**	**AECAO Pal. sec.**	**AEFO Pal. élém.**	**AEFO Pal. sec.**	**FEESO**	**FEEP**
Conseils de l'éducation	76*	76	76	–	–	10	22	76	–
Conseil scolaire de la communauté urbaine de Toronto*	1	1	1	–	–	–	–	–	–
Conseils des écoles catholiques**	37	–	–	37	35	30	12	1	–
Conseils des écoles séparées catholiques	12	–	–	11	–	10	–	–	–
Autres conseils des écoles séparées***	9	1	1	4	–	5	–	–	–
Autres conseils des écoles publiques	19	19	19	–	–	–	–	–	–
Conseil des écoles secondaires	1	–	–	–	–	–	–	1	–
Conseils scolaires sur des terres de la Couronne, dans des hôpitaux et des centres de l'Ontario Hydro et conseils relevant de l'Administration des écoles provinciales	15	14	14	–	–	4	1	3	1
Total	**170**	**111**	**111**	**52**	**35**	**59**	**35**	**81**	**1**
Nombre d'enseignants†	121 201	35 754	14 291	28 293		6 290		36 573	296

* Le Conseil scolaire de la communauté urbaine de Toronto, qui s'occupe des écoles pour les déficients moyens, n'administre pas d'écoles élémentaires ou secondaires comme telles, mais ses enseignants sont membres des sections locales des écoles élémentaires de la FWTAO et de la FEEPO.

** Il s'agit des conseils des écoles séparées catholiques financés intégralement par les fonds publics.

*** Comprend un conseil des écoles séparées protestantes.

† Source : La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario. Comprend tous ceux qui ont été membres durant l'année.

Remarque : Le tableau 1 ne donne que les conseils qui administrent des écoles.

Sigles : AECAO (Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens); AEFO (Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens); FEEP (Fédération des enseignants des écoles provinciales); FEEPO (Fédération des enseignants des écoles publiques de l'Ontario); FEESO (Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario); FWTAO (Federation of Women Teachers' Associations of Ontario).

RENOUVELLEMENTS EN VERTU DE LA LOI

Il est à noter que le nombre de négociations au cours d'un exercice donné varie en raison des conventions portant sur plus d'un an. Normalement, en effet, toutes les conventions ne sont pas renouvelées chaque année. Comme le montre le tableau 2, il y a eu, en 1988–1989, 161 séries de négociations sur une possibilité de 265.

Tableau 2 Situation des négociations en 1988–1989

Catégorie	Pas de négociations*	Négociations
Conseils de l'éducation – palier élémentaire**†	33	45
Conseils de l'éducation – palier secondaire**	28	52
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	33	38
Autres conseils scolaires	10	26
Total	**104**	**161**

* Convention portant sur plusieurs années et conclue au cours d'un exercice précédent.
** Comprend la convention centrale concernant les conseils de l'éducation de la communauté urbaine de Toronto.
† Comprend le Conseil scolaire de la communauté urbaine de Toronto et les enseignants des écoles pour les déficients moyens.

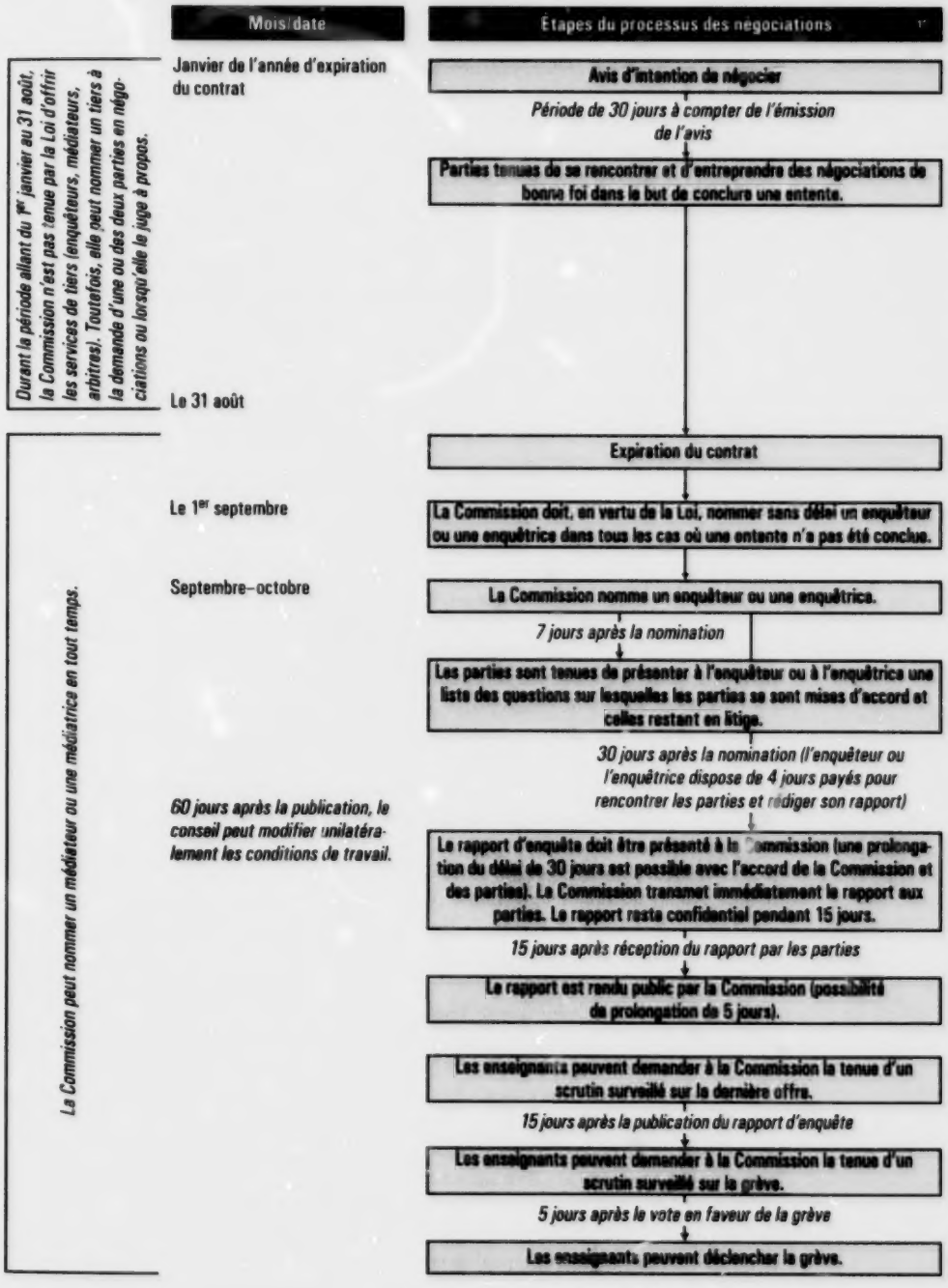
DÉSIGNATIONS DE TIERS IMPARTIAUX

La Loi précise que toutes les conventions collectives expirent le 31 août. S'il faut entreprendre des négociations pour renouveler la convention collective, l'une des parties doit faire part de son intention de négocier à l'autre partie et à la Commission en janvier de la même année.

Les négociations se déroulent généralement entre janvier et août, sans intervention de la Commission, mais, si aucun accord n'est intervenu au 31 août, la Commission doit désigner un enquêteur ou une enquêtrice. Par ailleurs, la Commission peut désigner en tout temps un médiateur ou une médiatrice pour aider les parties.

La médiation et l'enquête peuvent se faire *avant* le 31 août lorsque les parties ont négocié et font face à une impasse. À partir de la date de sa désignation, l'enquêteur ou l'enquêtrice a trente jours pour tenir une audience avec les parties et présenter un rapport écrit à la Commission et aux parties. Ce rapport reste confidentiel pendant quinze jours. Toutefois, si aucun accord n'intervient pendant ces quinze jours, le rapport est rendu public. Les enseignants sont alors en droit de demander la tenue d'un scrutin sous la surveillance de la Commission pour accepter ou rejeter la dernière offre du conseil scolaire et pour décider du recours à la grève.

Figure 2 Déroulement des négociations en vertu de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*


Mois/date
Étapes du processus des négociations
Durant la période allant du 1er janvier au 31 août, la Commission n'est pas tenue par la Loi d'offrir les services de tiers (enquêteurs, médiateurs, arbitres). Toutefois, elle peut nommer un tiers à la demande d'une ou des deux parties en négociations ou lorsqu'elle le juge à propos.
Janvier de l'année d'expiration du contrat
Avis d'intention de négocier
Période de 30 jours à compter de l'émission de l'avis
Parties tenues de se rencontrer et d'entreprendre des négociations de bonne foi dans le but de conclure une entente.
Le 31 août
Expiration du contrat
Le 1er septembre
La Commission doit, en vertu de la Loi, nommer sans délai un enquêteur ou une enquêtrice dans tous les cas où une entente n'a pas été conclue.
Septembre–octobre
La Commission nomme un enquêteur ou une enquêtrice.
7 jours après la nomination
Les parties sont tenues de présenter à l'enquêteur ou à l'enquêtrice une liste des questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord et celles restant en litige.
30 jours après la nomination (l'enquêteur ou l'enquêtrice dispose de 4 jours payés pour rencontrer les parties et rédiger son rapport)
60 jours après la publication, le conseil peut modifier unilatéralement les conditions de travail.
Le rapport d'enquête doit être présenté à la Commission (une prolongation du délai de 30 jours est possible avec l'accord de la Commission et des parties). La Commission transmet immédiatement le rapport aux parties. Le rapport reste confidentiel pendant 15 jours.
15 jours après réception du rapport par les parties
Le rapport est rendu public par la Commission (possibilité de prolongation de 5 jours).
Les enseignants peuvent demander à la Commission la tenue d'un scrutin surveillé sur la dernière offre.
15 jours après la publication du rapport d'enquête
Les enseignants peuvent demander à la Commission la tenue d'un scrutin surveillé sur la grève.
5 jours après le vote en faveur de la grève
Les enseignants peuvent déclencher la grève.
La Commission peut nommer un médiateur ou une médiatrice en tout temps.

Remarque : Les parties peuvent, en tout temps, s'entendre pour régler la question par voie de compromis ayant force de chose jugée ou d'arbitrage des dernières offres.

L'enquête

L'enquête donne aux parties en négociations l'occasion de clarifier et de réduire leurs différends afin de conclure un accord à l'expiration de la convention collective. Comme on l'a déjà noté, il est obligatoire de recourir à l'enquête à partir du 31 août (date d'expiration de toutes les conventions collectives entre les enseignants et les conseils scolaires). La Loi impose cette marche à suivre avant que les enseignants puissent se mettre en grève ou qu'un conseil scolaire puisse décider d'un lock-out. L'enquête reconnaît par ailleurs le droit qu'a le public de connaître les questions de fond et de méthode et la position des parties qui font l'objet d'un conflit avant toute interruption possible du programme scolaire normal.

La Commission peut nommer un enquêteur ou une enquêtrice à tout moment au cours des négociations à la demande de l'une des parties, ou des deux, ou si elle estime que les parties sont dans une impasse et bénéficieraient de ce genre d'aide. L'enquêteur ou l'enquêtrice, tiers impartial, examine la situation des parties en présence et rédige ensuite un rapport écrit qu'il ou elle adresse à la Commission. La Loi stipule que l'enquêteur ou l'enquêtrice dispose d'un délai de trente jours pour rencontrer les parties, examiner leurs propositions écrites, écouter leurs arguments exprimés de vive voix, rédiger son rapport et le présenter à la Commission. Celle-ci remet alors immédiatement ce rapport aux parties. Ces dernières disposent ensuite de quinze jours pour poursuivre les négociations à la lumière du rapport d'enquête.

Le rapport d'enquête doit préciser les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord ainsi que celles qui restent en litige. L'enquêteur ou l'enquêtrice peut faire les recommandations qu'il ou elle juge utiles et se prononcer sur toutes les questions en litige. Ses recommandations n'engagent pas les parties; cependant, elles atténuent souvent leurs différends. Par ailleurs, les parties peuvent accueillir favorablement ces recommandations, en tout ou en partie.

L'expérience acquise au cours des années qui ont suivi l'adoption du projet de loi 100 montre clairement qu'une enquête peut aider les parties à aboutir à des accords négociés; c'est d'ailleurs ce qui s'est produit dans de nombreux cas. Jusqu'à présent, la Commission et les parties en négociations ont dans l'ensemble constaté que c'est un procédé utile qui donne de bons résultats.

Comme nous l'avons déjà signalé dans les rapports annuels antérieurs, quelle que soit la législation du travail (y compris la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*), une méthode comme l'enquête risque d'être négligée ou mal utilisée par les parties, diluant ainsi les principes qui sous-tendent la Loi et sapant son efficacité. La Commission encourage donc les parties à n'avoir recours à l'enquête qu'en cas de nécessité absolue. Elle préfère, dans la mesure du possible, que les parties parviennent à un accord avant de se voir dans l'obligation de nommer un enquêteur ou une enquêtrice aux termes de la Loi. Par ailleurs, la Commission s'efforce d'améliorer l'efficacité des méthodes d'enquête. À cette fin, elle essaie de bien faire comprendre aux tiers impartiaux qu'il est indispensable de rédiger un rapport d'enquête qui présente avec réalisme les questions de fond et de méthode qui font l'objet du litige.

La Commission se préoccupe de ce que plusieurs demandes d'enquête avant l'expiration des contrats n'aient pas été précédées de négociations sérieuses. La rencontre obligatoire suivant l'avis d'intention de négocier n'est devenue trop souvent qu'une formalité. Il arrive que les parties ne se soient rencontrées que deux ou trois fois pour négocier avant de demander l'aide d'un tiers. Il est alors évident qu'il n'y a pas eu de négociations véritables, que les parties n'ont pas vraiment sondé les intentions de l'autre et qu'elles s'attendent à ce qu'un tiers accomplisse le travail de négociations à leur place.

Malgré tout, l'expérience que nous avons du processus d'enquête au cours des deux dernières années est encourageante. Comme l'illustre le tableau 4, près de 70 pour 100 des négociations en 1988–1989 (112 des 161 séries) ont abouti à une entente sans l'aide ni l'intervention d'un enquêteur ou d'une enquêtrice, résultat qui se rapproche de celui du début des années 80.

Tableau 3 Désignations d'enquêteurs, rapports remis aux parties et rendus publics en 1988–1989

Catégorie	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
Conseils de l'éducation – palier élémentaire	14	11	9
Conseils de l'éducation – palier secondaire	14	10	9
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	20	16	12
Autres conseils scolaires	1	–	–
Total	**49**	**37**	**30**

Tableau 4 Désignations d'enquêteurs, rapports remis aux parties et rapports rendus publics, de 1976–1977 à 1988–1989

Année	Nombre de négociations	Désignations d'enquêteurs	Rapports remis aux parties	Rapports rendus publics
1976–1977	189	71 (37,6 %)	51 (27,0 %)	39 (20,6 %)
1977–1978	210	63 (30,0 %)	54 (25,7 %)	42 (20,0 %)
1978–1979	207	114 (55,1 %)	95 (45,9 %)	69 (33,3 %)
1979–1980	180	109 (60,5 %)	86 (47,8 %)	77 (42,8 %)
1980–1981	132	49 (37,1 %)	43 (32,6 %)	34 (25,8 %)
1981–1982	168	50 (29,8 %)	37 (22,0 %)	29 (17,3 %)
1982–1983	173	62 (35,8 %)	52 (30,1 %)	48 (27,7 %)
1983–1984	178	0	0	0
1984–1985	227	130 (57,3 %)	108 (47,6 %)	92 (40,5 %)
1985–1986	192	81 (42,2 %)	62 (32,3 %)	53 (27,6 %)
1986–1987	190	80 (42,1 %)	67 (35,3 %)	57 (30,0 %)
1987–1988	145	50 (34,5 %)	31 (21,4 %)	27 (18,6 %)
1988–1989	161	49 (30,4 %)	37 (23,0 %)	30 (18,6 %)

Médiation

Les médiateurs, «personnes pour aider» selon l'article 13 de la Loi, peuvent être désignés à tout moment, soit au gré de la Commission, soit avec son assentiment, à la demande de l'une des parties en négociations ou des deux parties. Le tableau 5 indique le nombre de désignations de médiateurs en 1988–1989 et celui de chaque année depuis l'adoption du projet de loi 100. Il a fallu désigner des médiateurs à trente-quatre reprises en 1988–1989, soit dans un peu plus de 21 pour 100 des cas.

Tableau 5 Désignations de médiateurs, de 1975–1976 à 1988–1989

Année	Nombre de négociations	Nombre de médiateurs désignés	Pourcentage des négociations avec médiateurs
1975–1976	205	51	24,9
1976–1977	189	38	20,1
1977–1978	210	58	27,6
1978–1979	207	72	34,8
1979–1980	180	63	35,0
1980–1981	132	35	26,5
1981–1982	168	47	28,0
1982–1983	173	50	28,9
1983–1984	178	5	2,8
1984–1985	227	96	42,3
1985–1986	192	49	25,5
1986–1987	190	65	34,2
1987–1988	145	31	21,4
1988–1989	161	34	21,1

Comme le montre le tableau 6, 127 des 161 séries de négociations (79 pour 100) n'ont pas nécessité le recours à la médiation.

Tableau 6 Désignations de médiateurs en 1988-1989

Catégorie	Nombre de négociations	Sans médiation	Médiation seulement	Médiation avant enquête seulement	Médiation après enquête seulement	Médiation avant et après enquête
Conseils de l'éducation - palier élémentaire	45	35	2	1	6	1
Conseils de l'éducation - palier secondaire	52	40	4	1	6	1
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	38	27	2	–	7	2
Autres conseils scolaires	26	25	1	–	–	–
Total	**161**	**127**	**9**	**2**	**19**	**4**

Tableau 7 Désignations de médiateurs, de 1976-1977 à 1988-1989

Année	Nombre de négociations	Sans médiation	Médiation seulement	Médiation avant enquête seulement	Médiation après enquête seulement	Médiation avant et après enquête
1976-1977	189	151 (79,9 %)	7 (3,7 %)	2 (1,0 %)	28 (14,8 %)	1 (0,5 %)
1977-1978	210	152 (72,4 %)	21 (10,0 %)	3 (1,4 %)	24 (11,4 %)	10 (4,8 %)
1978-1979	207	135 (65,2 %)	9 (4,3 %)	7 (3,4 %)	47 (22,7 %)	9 (4,3 %)
1979-1980	180	117 (65,0 %)	4 (2,2 %)	3 (1,7 %)	46 (25,5 %)	10 (5,5 %)
1980-1981	132	97 (73,5 %)	9 (6,8 %)	3 (2,3 %)	21 (15,9 %)	2 (1,5 %)
1981-1982	168	121 (72,0 %)	16 (9,5 %)	10 (5,9 %)	17 (10,1 %)	4 (2,4 %)
1982-1983	173	123 (71,1 %)	13 (7,5 %)	20 (11,6 %)	14 (8,1 %)	3 (1,7 %)
1983-1984	178	173 (97,2 %)	5 (2,8 %)	0	0	0
1984-1985	227	131 (57,7 %)	22 (9,7 %)	16 (7,0 %)	48 (21,1 %)	10 (4,4 %)
1985-1986	192	143 (74,5 %)	8 (4,2 %)	10 (5,2 %)	30 (15,6 %)	1 (0,5 %)
1986-1987	190	125 (65,8 %)	12 (6,3 %)	23 (12,1 %)	30 (15,8 %)	0
1987-1988	145	114 (78,6 %)	7 (4,8 %)	1 (0,7 %)	23 (15,9 %)	0
1988-1989	161	127(78,9 %)	9 (5,6 %)	2 (1,2 %)	19 (11,8 %)	4 (2,5 %)

Le tableau 8 donne le nombre de fois où on a eu recours soit à l'enquête, soit à la médiation. On constate une réduction appréciable des négociations qui ont nécessité une intervention. Ainsi, en 1987–1988, dans 39,3 pour 100 des séries de négociations, on a eu recours à l'enquête ou à la médiation alors qu'en 1986–1987 ce fut le cas dans 48,4 pour 100 des situations. La réduction s'est poursuivie en 1988–1989.

Dans l'ensemble, on peut conclure que le nombre de fois où l'on a eu recours à un tiers en 1988–1989 est bien au-dessous de la moyenne lorsqu'on le compare aux années précédentes.

Tableau 8 Négociations où on a eu recours à l'enquête ou à la médiation, de 1976–1977 à 1988–1989

Année	Nombre de négociations	Désignations d'enquêteurs	Désignations de médiateurs	Total	Pourcentage
1976–1977	189	71	7	78	41,3
1977–1978	210	63	21	84	40,0
1978–1979	207	114	9	123	59,4
1979–1980	180	109	4	113	62,8
1980–1981	132	49	9	58	43,9
1981–1982	168	50	16	66	39,3
1982–1983	173	62	13	75	43,3
1983–1984	178	0*	5	5	2,8
1984–1985	227	130	22	152	67,0
1985–1986	192	81	8	89	46,3
1986–1987	190	80	12	92	48,4
1987–1988	145	50	7	57	39,3
1988–1989	161	49	9	58	36,0

*L'absence de désignations est attribuable à la *Loi de 1982 sur le contrôle de l'inflation*.

SCRUTINS SURVEILLÉS : DERNIÈRE OFFRE, GRÈVE ET RATIFICATION

Avant de se mettre en grève, les enseignants doivent d'abord demander par écrit la dernière offre du conseil à propos de toutes les questions réglées et celles encore en litige. Un scrutin secret portant sur cette dernière offre doit alors avoir lieu sous la surveillance de la Commission. Si les enseignants rejettent cette offre, ils peuvent tenir un second scrutin secret, toujours sous la surveillance de la Commission, pour décider s'ils vont se mettre en grève. Tout vote de ratification mettant fin à une grève doit être également surveillé par la Commission.

Le tableau 9 indique le nombre de scrutins portant sur la dernière offre, la grève et la ratification qu'a organisés la Commission depuis sa création, l'exercice 1988–1989 étant compris. En 1988–1989, la Commission a surveillé vingt-deux scrutins en tout : onze portant sur une dernière offre, neuf sur le recours à une grève et deux sur une ratification.

Le nombre de scrutins portant sur la dernière offre ou la grève représente le nombre de négociations qui peuvent donner lieu à des moyens de pression de la part des enseignants. Les scrutins sur la dernière offre et la grève sont donc des indices de la difficulté éprouvée à conclure une entente au cours d'une année donnée. Le nombre de scrutins tenus en 1988–1989 est relativement bas, comparativement aux années passées.

Tableau 9 Scrutins surveillés portant sur la dernière offre du conseil, la grève et la ratification, de 1975-1976 à 1988-1989

Année	1975-1976	1976-1977	1977-1978	1978-1979	1979-1980	1980-1981	1981-1982	1982-1983	1983-1984	1984-1985	1985-1986	1986-1987	1987-1988	1988-1989	Total
Scrutins sur la dernière offre du conseil															
Palier élémentaire*	–	–	2	1	1	–	–	–	–	3	1	1	1	–	
Palier secondaire	15	5	8	9	12	1	7	4	–	23	7	8	–	3	
Écoles séparées	–	5	5	3	12	3	5	–	–	13	7	7	6	8	
Autres	–	–	–	1	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	15	10	15	14	26	5	12	4	–	39	15	16	7	11	**189**
Scrutins sur le recours à la grève															
Palier élémentaire	–	–	1	1	1	–	–	–	–	–	1	1	–	–	
Palier secondaire	15	4	7	4	9	1	5	1	–	16	4	7	–	2	
Écoles séparées	–	1	4	2	7	2	5	–	–	7	5	6	5	7	
Autres	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	15	5	12	8	18	3	10	1	–	23	10	14	5	9	**133**
Scrutins sur la ratification															
Palier élémentaire**	–	–	–	–	2	–	–	–	–	–	–	–	1	–	
Palier secondaire	–	1	5	2	4	2	3	–	–	2	2	1	–	1	
Écoles séparées	–	–	1	–	2	1	2	–	–	3	1	5	2	1	
Autres	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	
Total	–	1	6	2	8	3	5	–	–	5	3	6	3	2	**44**
Total annuel	**30**	**16**	**33**	**24**	**52**	**11**	**27**	**5**	**–**	**67**	**28**	**36**	**15**	**22**	**366**

* Comprend la convention centrale concernant les conseils de l'éducation de la communauté urbaine de Toronto.

** Les conseils de l'éducation de la communauté urbaine de Toronto ont été comptés individuellement.

GRÈVES, LOCK-OUTS ET FERMETURES D'ÉCOLES

Des 161 séries de négociations entreprises durant l'exercice 1988–1989 (voir le tableau 2), deux ont donné lieu à des moyens de pression de la part des enseignants (voir le tableau 10).

La grève dans le Conseil des écoles séparées catholiques du district de Kirkland Lake a été la plus longue au palier élémentaire depuis l'adoption du projet de loi 100 en 1975. Sa durée est attribuable à des facteurs d'origine locale particulièrement complexes et difficiles à résoudre.

Tableau 10 Grèves, lock-outs et fermetures d'écoles, du 1er septembre 1988 au 31 août 1989

Conseil	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants dans les sections locales	Nombre d'élèves touchés	Genre de moyens de pression	Durée des moyens de pression	Règlement définitif
Conseil de l'éducation de Durham	18	1 250,5	17 921	Arrêt complet	Le 23 janvier (1 jour de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur
Conseil des écoles séparées catholiques du district de Kirkland Lake	8	73	1 220,5	Arrêt complet	Du 18 avril au 14 juin (41 jours de classe)	Négocié avec l'aide d'un médiateur

Remarque : Un relevé complet des moyens de pression exercés depuis l'adoption de la Loi figure à l'annexe B.

COMPROMIS AYANT FORCE DE CHOSE JUGÉE/ARBITRAGE DES DERNIÈRES OFFRES

Les parties peuvent, à n'importe quel stade des négociations, convenir de faire appel à un tiers pour résoudre leurs différends, soit par un compromis ayant force de chose jugée, soit par l'arbitrage des dernières offres (la marche à suivre dans l'un et l'autre cas est décrite ci-après). Si elles arrivent à un accord négocié avant la fin du processus, celui-ci prend fin automatiquement. Comme l'indique le tableau 11, on n'a pas eu recours au compromis ayant force de chose jugée ou à l'arbitrage des dernières offres en 1988–1989.

Compromis ayant force de chose jugée

En vertu des modalités du compromis ayant force de chose jugée, les parties peuvent déférer toutes les questions encore en litige soit à un arbitre, soit à un conseil d'arbitrage. Dans les sept jours qui suivent la désignation de l'arbitre ou du président ou de la présidente du conseil d'arbitrage, chaque partie doit présenter par écrit à l'autre partie ou à l'arbitre, ou au conseil d'arbitrage, un avis spécifiant toutes les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations et toutes celles qui restent en litige. L'arbitre ou le conseil d'arbitrage a la responsabilité du choix des méthodes qui donneront aux deux parties tout le loisir de présenter leurs preuves et de soumettre leurs propositions.

Tableau 11 Conventions conclues en 1988-1989 par compromis ayant force de chose jugée ou par arbitrage des dernières offres

Catégorie	Conventions conclues par compromis ayant force de chose jugée	Conventions conclues par arbitrage des dernières offres
Conseils de l'éducation – palier élémentaire	–	–
Conseils de l'éducation – palier secondaire	–	–
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	–	–
Autres conseils scolaires	–	–
Total	**0**	**0**

Dans les soixante jours qui suivent la désignation de l'arbitre ou du président ou de la présidente, ou dans un délai plus long si les deux parties y consentent, l'arbitre ou le conseil d'arbitrage doit remettre aux parties un rapport écrit indiquant sa décision. Cette décision est définitive et exécutoire, et les parties sont tenues, dans les trente jours qui en suivent la réception, d'incorporer dans une convention signée les questions qui ont fait l'objet d'un accord au cours des négociations ainsi que la décision rendue par arbitrage.

Arbitrage des dernières offres

En vertu de l'arbitrage des dernières offres, chaque partie présente à l'autre partie et à l'arbitre des dernières offres, dans les quinze jours qui suivent la désignation de celui-ci ou de celle-ci, sa dernière offre sur les questions encore en litige, accompagnée des documents à l'appui. Chaque partie peut alors présenter une réponse par écrit à l'offre de l'autre partie, et l'arbitre des dernières offres peut tenir une audience.

Dans les quinze jours qui suivent l'audience (ou l'avis donné par les parties de non-recours à l'audience), l'arbitre des dernières offres est tenu de choisir *intégralement* la dernière offre d'une des parties. Cette offre est alors incorporée dans la convention qui devra également comprendre toutes les questions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord au cours des négociations.

ARBITRAGE DES GRIEFS

Dans certaines conventions collectives, les clauses concernant les procédures de règlement des griefs stipulent que la Commission doit être priée de désigner un ou une arbitre ou un président ou une présidente d'un conseil d'arbitrage qui seront chargés de régler le grief, comme étape définitive et exécutoire de la procédure.

Au cours de l'exercice 1988–1989, la Commission a procédé à cinq de ces nominations (voir le tableau 12).

Tableau 12 Désignations pour l'arbitrage des griefs en 1988–1989

Catégorie	Nombre de désignations par la Commission	Nature des désignations
Conseils de l'éducation – palier élémentaire	–	–
Conseils de l'éducation – palier secondaire	1	Présidence
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	4	Présidence
Autres conseils scolaires	–	–
Total	**5**	

Remarque : Le tableau 13 donne le nombre de désignations effectuées depuis 1976–1977.

Tableau 13 Désignations pour l'arbitrage des griefs, de 1976–1977 à 1988–1989

Année	Nombre de désignations par la Commission
1976–1977	9
1977–1978	13
1978–1979	13
1979–1980	8
1980–1981	14
1981–1982	3
1982–1983	3
1983–1984	7
1984–1985	8
1985–1986	10
1986–1987	8
1987–1988	8
1988–1989	5

NÉGOCIATIONS DE MAUVAISE FOI

Le tableau 14 donne le nombre de plaintes pour négociations de mauvaise foi déposées auprès de la Commission des relations de travail en éducation en 1988–1989. Comme l'indique le tableau, la Commission n'a pas eu à rendre de décisions en 1988–1989.

Tableau 14 Accusations de mauvaise foi dans les négociations en 1988–1989

Plaignant	Intimé	Résultat
Section locale de la FEESO	Conseil de l'éducation du comté de Lanark	Désistement
Sections locales de l'AECAO et de l'AEFO	Conseil des écoles séparées catholiques du district de Kirkland Lake	Résolution du litige
Section locale de l'AECAO (palier secondaire)	Conseil des écoles séparées catholiques du comté d'Essex	Désistement
Sections locales de l'AECAO (palier élémentaire) et de l'AEFO	Conseil des écoles séparées catholiques de Hamilton-Wentworth	Résolution du litige
Conseil de l'éducation de la région de York	Section locale de la FEESO, district 11	En instance

Sigles : AECAO (Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens); AEFO (Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens); FEESO (Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario).

AVIS DE COMPROMISSION

Durant l'exercice 1988–1989, la Commission n'a transmis au lieutenant-gouverneur en conseil aucun avis de compromission portant sur une grève, un lock-out ou une fermeture d'école qui auraient pu compromettre le succès scolaire des élèves.

RÉVISION JUDICIAIRE D'UN JUGEMENT DE LA COMMISSION

La cour divisionnaire de la Cour suprême a entendu la récusation du Conseil des écoles séparées catholiques de Hamilton-Wentworth le 20 décembre 1988. Le litige portait sur une décision de la Commission obligeant le conseil à négocier de bonne foi avec la section locale de l'Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens représentant les enseignants du palier secondaire à son service et voulant qu'aucune prescription de la *Loi modifiant la loi sur l'éducation* n'oblige les enseignants des paliers élémentaire et secondaire d'un conseil des écoles séparées catholiques à négocier conjointement. La cour a confirmé le jugement de la Commission. Le conseil a demandé la permission d'interjeter appel devant la cour d'appel de l'Ontario. L'audience a eu lieu après la période sur laquelle porte le présent rapport, c'est-à-dire le 25 septembre 1989. La demande a été rejetée. Un extrait du jugement de la cour divisionnaire de la Cour suprême figure à l'annexe C.

DURÉE DES CONVENTIONS

Le nombre de séries de négociations en 1988–1989 a été légèrement inférieur à l'année précédente en raison d'un nombre accru de conventions de deux ou trois ans. En 1988–1989, quatre-vingt-une conventions d'une durée de deux ans ou plus ont été signées (voir le tableau 15).

Tableau 15 Durée et date d'expiration des conventions conclues en 1988–1989

Catégorie	Non conclues	1 an 31 août 1989	2 ans 31 août 1990	3 ans 31 août 1991
Conseils de l'éducation – palier élémentaire	–	21	23	1
Conseils de l'éducation – palier secondaire	–	28	24	–
Conseils fusionnés des écoles séparées catholiques de comté et de district	–	6	22	10
Autres conseils scolaires	–	14	12	–
Total	–	**69**	**81**	**11**

V LES TÂCHES DU PERSONNEL

LE SERVICE EXTÉRIEUR

Surveillance des négociations

La Commission se tient au courant des négociations entre les enseignants et les conseils scolaires par l'intermédiaire de son personnel du service extérieur. Deux agents de liaison, qui relèvent du directeur du service extérieur, sont chargés de surveiller les négociations dans toutes les circonscriptions scolaires de la province. Grâce aux contacts réguliers (appels téléphoniques et visites sur place), les agents de liaison sont en mesure de mieux comprendre les questions qui surgissent au cours des négociations, de mieux connaître les parties et de se tenir au courant des nouveaux faits importants à l'échelon local. Quant aux parties, elles apprennent à mieux connaître les représentants de la Commission et elles se familiarisent avec la Loi ainsi qu'avec l'orientation, les méthodes et les ressources de la Commission. Cet échange permet de recueillir des informations sur les activités en cours et de clarifier les procédures prévues par la Loi.

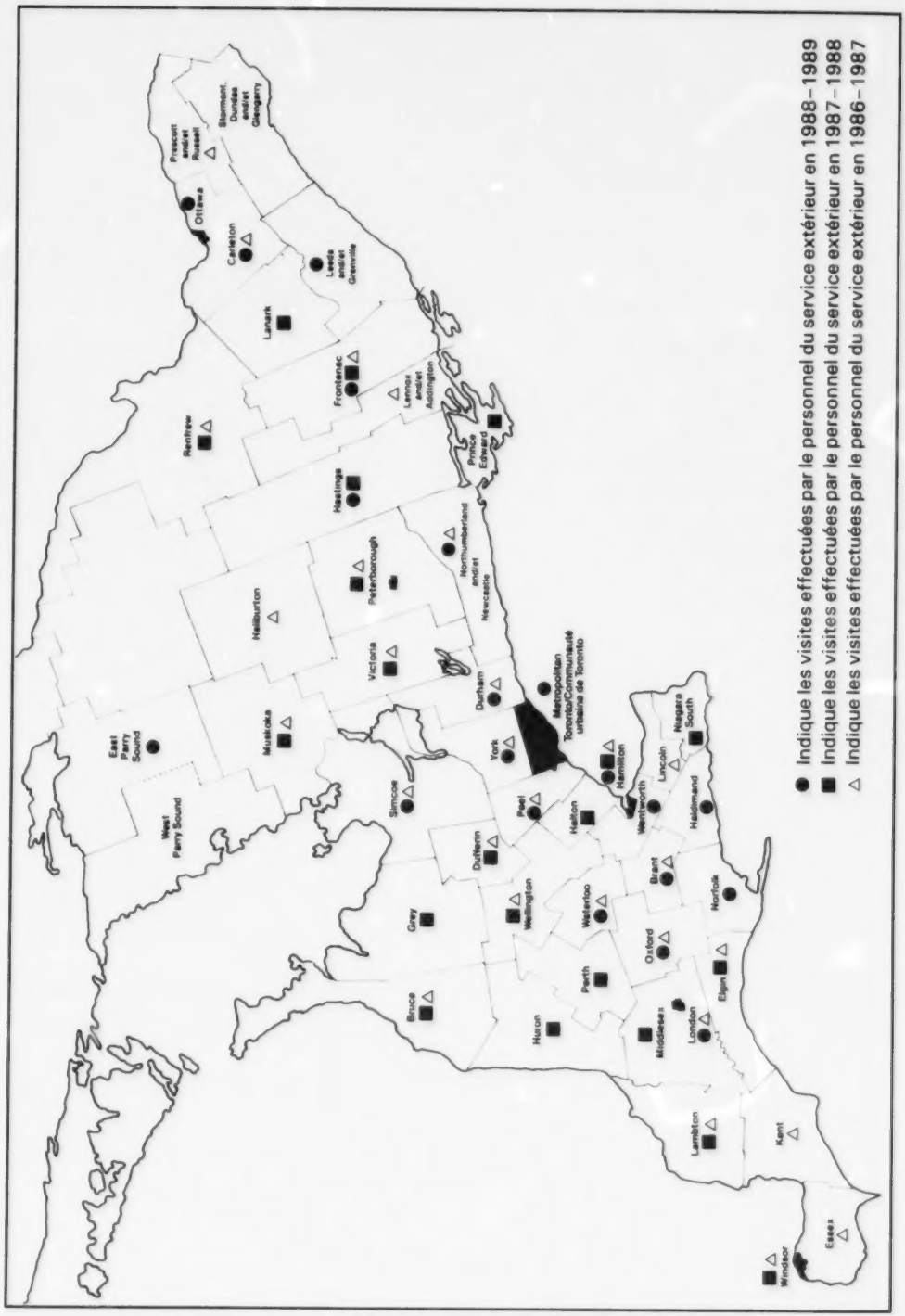
Quand elle doit nommer des tiers impartiaux, la Commission a tout intérêt à être très au fait des négociations entre les conseils scolaires et les sections locales (une section locale, qui s'apparente à un syndicat local, se compose de l'ensemble des enseignants employés par un conseil qui sont membres de l'une des associations d'enseignants de la province). La Commission peut compter sur des renseignements de première main et les conseils de son personnel du service extérieur quand elle doit décider de l'opportunité ou du moment de la désignation d'un tiers et lorsqu'elle doit choisir les médiateurs ou les enquêteurs pour une région particulière.

Dès le début de l'exercice, le personnel du service extérieur effectue une analyse systématique de toutes les séries de négociations à venir. Il fait notamment l'évaluation du degré de difficulté probable que représente chaque cas et s'emploie à déterminer les questions qui risquent d'être épineuses et les obstacles possibles au règlement des problèmes. Par suite de l'analyse, le personnel du service extérieur fait également des recommandations à propos du type d'aide convenant à chaque cas et du moment le plus propice à l'intervention d'un tiers. Les données ainsi réunies sont résumées et évaluées en fonction de l'évolution des relations antérieures entre les enseignants et le conseil scolaire en question. Cette méthode a permis de procéder à des désignations plus valables et moins onéreuses et de choisir des tiers de façon plus judicieuse.

Dans le travail de surveillance, il incombe tout particulièrement aux agents de liaison de se faire connaître des parties et de consolider leurs rapports avec les sections locales et les conseils scolaires, afin que la Commission puisse fournir les meilleurs services qu'il est possible aux parties en négociations.

Outre la surveillance des négociations et la désignation des tiers, le personnel du service extérieur s'occupe activement de la sélection, de la formation et de l'évaluation des tiers ainsi que de l'administration des questions quasi judiciaires et de la mise en œuvre des programmes de médiation préventive. On retrouve dans les pages suivantes un compte rendu des activités du personnel du service extérieur durant l'exercice 1988-1989.

Carte 1 Circonscriptions scolaires, sud de l'Ontario



Sélection et formation des tiers

Outre son rôle dans la désignation des tiers impartiaux, le personnel du service extérieur s'occupe également de leur sélection, de leur formation et de leur évaluation.

Sélection des tiers

L'alinéa 60(1)e) de la Loi stipule que la Commission doit choisir et, s'il y a lieu, former des médiateurs, des enquêteurs, des arbitres et des arbitres des dernières offres.

La Commission choisit, sur une liste d'enquêteurs et de médiateurs compétents, ceux qui devront participer aux négociations collectives si besoin est. Cette liste comprend des hommes et des femmes appartenant à des professions diverses, notamment des arbitres des relations de travail, des avocats spécialisés en droit du travail, des universitaires, d'anciens administrateurs d'école et d'anciens enseignants. Par ailleurs, la Commission poursuit le recrutement d'un certain nombre de tiers bilingues.

Aujourd'hui, les personnes auxquelles la Commission fait appel doivent non seulement posséder déjà une solide expérience, mais également participer aux programmes de formation organisés par la Commission. En outre, celle-ci fait l'évaluation de ses tiers et ne désigne que ceux dont le rendement est jugé satisfaisant. Elle continue à rechercher des personnes dont les antécédents, l'expérience et les connaissances de la négociation collective en éducation les ont préparées à offrir le genre d'aide qu'elle exige de ses tiers.

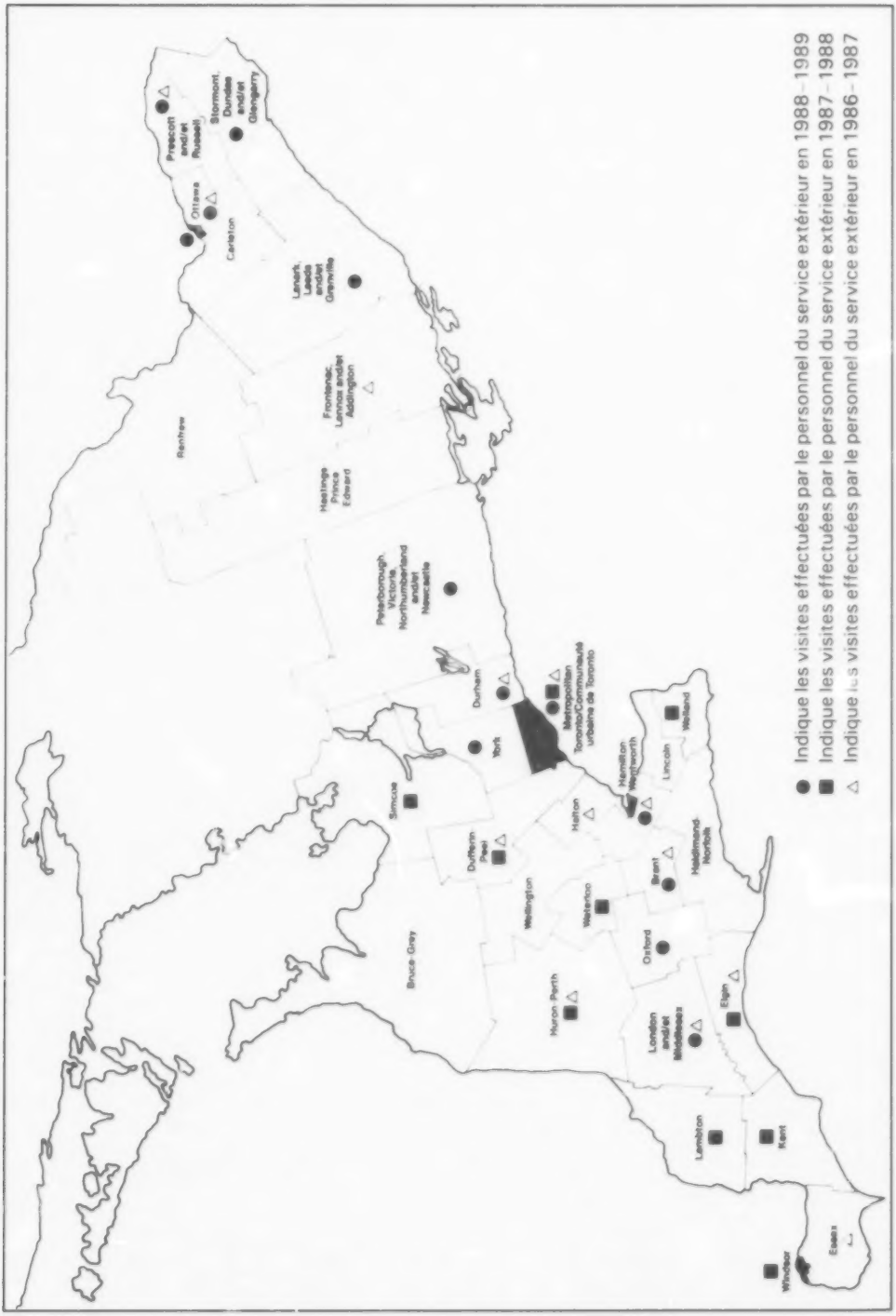
Formation des tiers

Une séance d'orientation à l'intention d'éventuels médiateurs et enquêteurs bilingues a eu lieu à Ottawa au mois de mars. On y a étudié en profondeur la législation, la structure et les questions relatives à la négociation. La participation de tiers d'expérience a permis d'ajouter une dimension pratique à l'exercice de formation. Les participants continueront leur formation durant l'année en assistant les enquêteurs et les médiateurs chevronnés. Une fois l'internat terminé avec succès, ces personnes pourront s'acquitter seules des fonctions d'un tiers impartial.

Une séance de formation à l'intention de tous les tiers a eu lieu les 4 et 5 mai. C'était une occasion de passer en revue l'exercice précédent et de s'interroger sur ce que pouvait réserver l'exercice 1989–1990 en ce qui concerne les négociations et les problèmes importants. La question de l'équité d'emploi a particulièrement retenu l'attention, étant donné les prescriptions de la législation provinciale voulant que les conseils scolaires adoptent des plans d'équité d'emploi pour janvier 1990. Des représentants de la Commission de l'équité salariale ainsi que des représentants des parties ont présenté un aperçu de la législation et ont proposé des façons d'aborder cette question à la table des négociations. En outre, on a présenté un aperçu général du mode de financement de l'éducation dans la province en soulignant les changements récents dans le régime de subventions aux conseils scolaires.

Les 15 et 16 juin, la Commission a offert une séance de formation à l'intention d'une vingtaine de tiers qui n'avaient que peu ou pas d'expérience en tant que médiateurs. Cet atelier était animé par M. Tom Colosi, vice-président de l'American Arbitration Association. M. Colosi a participé à plusieurs reprises aux activités de formation de la Commission et, comme dans le passé, son intervention a été jugée très heureuse par les participants. Il a exposé les points communs dans les rôles des négociateurs et des médiateurs, parle de l'importance d'être sensible aux personnes concernées et présenté les diverses étapes de la médiation.

Carte 2 Zones fusionnées des écoles séparées catholiques, sud de l'Ontario



Administration des questions quasi judiciaires

Le personnel du service extérieur est chargé de désigner les directeurs de scrutin lorsqu'une section locale en fait la demande. Il procède également à l'enquête en cas de plaintes pour négociations de mauvaise foi et nomme les arbitres des griefs.

Scrutin surveillé par la Commission

Après la publication du rapport d'un enquêteur ou d'une enquêtrice, une section locale peut demander à la Commission de surveiller le scrutin au cours duquel ses membres voteront sur la dernière offre du conseil scolaire ou sur la grève. En cas de grève, les enseignants sont également tenus de voter sur la proposition d'entente; le scrutin se fait alors sous la surveillance de la Commission.

Le personnel du service extérieur s'assure les services de personnes qualifiées pour faire office de directeurs de scrutin dans toute la province. Au cours de l'exercice 1988-1989, la Commission a organisé vingt-deux scrutins dans onze séries de négociations.

Plaintes pour négociations de mauvaise foi

En cas de plaintes pour négociations de mauvaise foi, la Commission a établi une marche à suivre selon laquelle, avant de tenir une audience officielle, elle fait enquête en vue de résoudre le problème.

Nomination d'arbitres des griefs

Il arrive que l'on demande à la Commission de nommer un ou une arbitre ou le président ou la présidente d'un conseil d'arbitrage. La demande peut se faire lorsque la convention collective stipule qu'en cas de désaccord les parties feront appel à la Commission ou lorsque, sans qu'il y ait de disposition à cet effet dans la convention, les parties conviennent de s'adresser à la Commission.

En acceptant cette responsabilité, la Commission s'efforce toujours de nommer des arbitres ou des présidents capables d'entendre les parties dans les trois à quatre semaines qui suivent leur nomination.

Médiation préventive

Les programmes de médiation préventive sont administrés par le service extérieur. Le principal objectif de ces programmes est d'aider les parties à réduire, sinon à éliminer, les obstacles qui les empêchent de résoudre les questions d'intérêt mutuel. Les programmes sont également conçus pour préparer les parties à négocier plus efficacement dans le cadre actuel de la négociation collective. Il faut souligner que les programmes de médiation préventive ne visent pas à modifier le processus actuel de la négociation collective. Ceux-ci ont plutôt été établis pour le faire fonctionner dans l'intérêt des deux parties. Contrairement à la médiation classique, la médiation préventive ne fait pas normalement partie des négociations et n'est employée que lorsque les deux parties réclament l'intervention de la Commission.

Il existe des programmes de médiation préventive de deux sortes : relations par objectifs et médiation des griefs.

Carte 3 Circonscriptions scolaires, nord de l'Ontario

Kenora
Rainy River
Thunder Bay
Cochrane
Algoma
Sudbury
Timiskaming
Nipissing
Parry Sound
Indique les visites effectuées par le personnel du service extérieur en 1988-1989
Indique les visites effectuées par le personnel du service extérieur en 1987-1988
Indique les visites effectuées par le personnel du service extérieur en 1986-1987

Relations par objectifs

Avant l'entrée en vigueur du programme de relations par objectifs, la Commission offrait ce qu'elle appelait une aide technique.

Le programme de relations par objectifs fait intervenir deux groupes composés d'un nombre égal d'enseignants et de conseillers scolaires ou d'administrateurs au cours des six étapes suivantes :

- détermination des questions à résoudre telles que chaque partie les voit;
- explication des questions et de l'exposé raisonné par chaque partie à l'autre;
- conclusion d'une entente sur une liste d'objectifs fondés sur les questions;
- élaboration de mesures pour réaliser ces objectifs par des groupes composés d'un nombre égal de membres de chaque partie;
- acceptation ou adaptation de ces mesures par les groupes d'enseignants et de conseillers scolaires séparément;
- acceptation des mesures, attribution des responsabilités et établissement des délais par les deux groupes.

À l'origine, ce programme devait avoir une durée de trois jours et être présenté dans un hôtel ou un lieu de villégature. Toutefois, pour mieux répondre aux besoins des parties, la Commission a fixé la durée à deux jours afin de s'assurer une plus grande disponibilité des conseillers scolaires clés, des enseignants et des administrateurs pendant l'année scolaire.

La première étape du programme a lieu avant l'atelier proprement dit. À l'aide des informations données par les parties à cette première étape, le personnel du service extérieur dresse une liste des objectifs que les parties accepteront ou adapteront par la suite.

Cette formule permet aux participants d'établir séparément un exposé des problèmes dans le contexte du système éducatif, puis de réaliser conjointement une synthèse des objectifs.

Le programme des cinq dernières étapes, qui se déroulent à l'écart des contraintes du système éducatif, est conçu de façon à créer de nouveaux liens et de nouveaux canaux de communications entre les parties. Il permet également de clarifier les fausses perceptions qui sont inévitables dans la plupart des organisations.

La Commission offre ce programme aux conseils scolaires de l'Ontario; cependant, les deux parties doivent manifester leur désir de participer au programme et, par ailleurs, le programme n'est pas offert dans les circonscriptions scolaires où des négociations sont en cours.

Le Conseil des écoles séparées catholiques du district de Lakehead et ses enseignants ont eu recours à ce programme durant l'exercice 1988–1989. La Commission a aussi assuré le suivi des ateliers déjà présentés au Conseil de l'éducation et aux enseignants du palier élémentaire de Sault Ste. Marie, au Conseil de l'éducation et aux enseignants du palier secondaire du comté de Wellington et au Conseil des écoles séparées catholiques et aux enseignants du district de Sault Ste. Marie.

Médiation des griefs

Le programme de médiation des griefs a pour but d'aider les parties à résoudre leurs différends quant à l'interprétation, à l'application, à l'administration ou à la violation présumée de la convention collective. La participation à ce programme n'empêche pas les parties de faire appel à l'arbitrage si la médiation ne permet pas de résoudre les questions en litige.

La médiation des griefs vise notamment à atténuer les ressentiments que provoquent les griefs non résolus qui, souvent, entravent les négociations. Elle est en outre un moyen de résoudre les conflits aussi près de la source et aussi rapidement que possible. Enfin, elle coûte beaucoup moins cher que l'arbitrage.

La Commission a introduit la médiation des griefs en 1979–1980. Elle a organisé des rencontres avec les associations d'enseignants et de conseillers scolaires pour leur présenter ce concept et leur expliquer certains de ses avantages.

Carte 4 Zones fusionnées des écoles séparées catholiques, nord de l'Ontario

Autres activités

Durant l'exercice 1988–1989, le travail de liaison s'est poursuivi entre le personnel du service extérieur et les représentants de diverses associations d'enseignants et de conseillers scolaires. Ces rencontres ont facilité le dialogue permanent sur le processus de la négociation collective, les difficultés et les possibilités d'amélioration dans ce domaine. Le dialogue s'est poursuivi avec divers organismes gouvernementaux, en particulier le ministère du Travail et la Commission de l'équité salariale.

Tout au long de l'exercice, le personnel du service extérieur a été invité à animer des ateliers et des séminaires, dont le colloque sur la rémunération du Conseil des conseillers scolaires de l'Ontario, la conférence des Isolate Teachers, le congrès annuel de la Society for Professionals in Dispute Resolution, le colloque à l'intention des nouveaux conseillers scolaires du Conseil des conseillers scolaires de l'Ontario. Le service extérieur a également été invité par l'Association canadienne des relations industrielles, l'Ontario Public School Boards' Association, l'Ontario Separate School Trustees' Association et l'Ontario Separate School Supervisory Officer's Association.

La publication d'une étude sur le processus d'enquête par le professeur Richard Jackson de l'Université Queen's a constitué un événement marquant. Cette étude, qui témoigne des qualités de chercheur du professeur Jackson ainsi que de son expérience en tant que tiers chevronné, sera diffusée à tous les groupes d'enseignants et de conseillers aux échelons local et provincial.

La Commission est membre de l'Association of Labour Relations Agencies. En 1989, le congrès annuel de cette association a eu lieu à Toronto et le personnel de la Commission a participé activement à sa planification et à sa présentation. La première journée du congrès, soit la journée de la défense des droits, s'adressait aux responsables des relations de travail. La Commission s'est chargée de ce volet du congrès au cours duquel on a pu entendre des conférenciers renommés, tels que M. Stephen Lewis, ancien ambassadeur du Canada auprès des Nations Unies et M. William Kelly, sous-ministre du Travail du Canada, qui a pris sa retraite récemment.

LE SERVICE D'INFORMATION

Le service d'information est responsable de la mise sur pied et du maintien d'un système d'information portant sur les négociations collectives entre les enseignants et les conseils scolaires de l'Ontario. Il a également pour fonction de répondre aux demandes de renseignements d'une clientèle variée comprenant les négociateurs, les associations d'enseignants et de conseillers scolaires, les commissaires et employés de la Commission, les enquêteurs, les médiateurs, les arbitres, les avocats, les ministères du gouvernement de l'Ontario, les responsables des relations de travail en dehors du système éducatif de l'Ontario, les chercheurs et le grand public. L'orientation du service d'information s'inspire d'une philosophie du service axée sur les besoins actuels des clients et sur ceux qu'ils pourraient avoir. Le service s'efforce constamment d'améliorer son efficacité et son excellence.

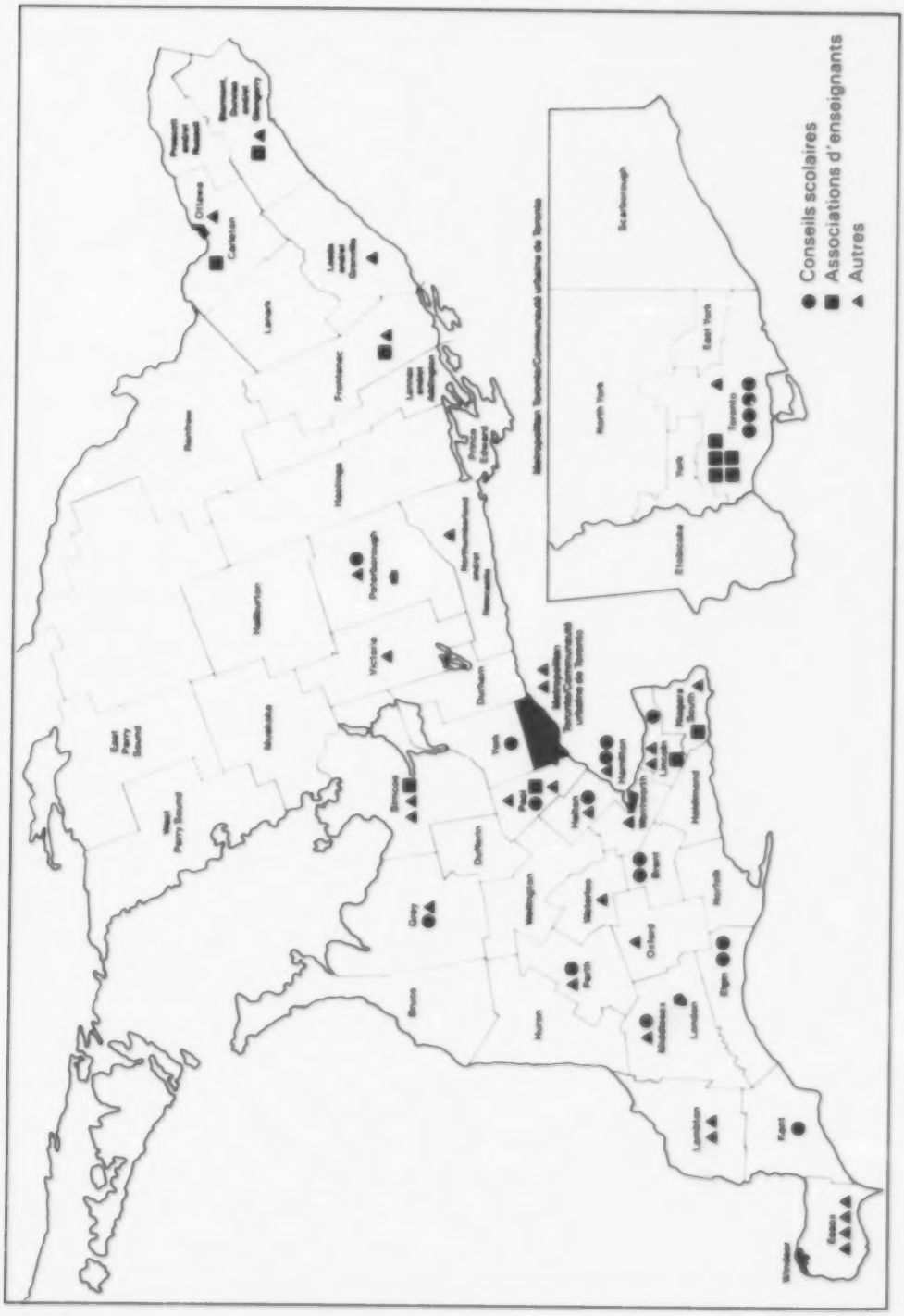
Au cours de l'exercice 1988–1989, le service a entrepris de nombreuses activités pour améliorer la gestion de l'information et la prestation des services.

Gestion de l'information

Collecte des données

En prévision des demandes d'information portant sur l'application de la *Loi sur l'équité salariale* de l'Ontario, la Commission a, en 1989, élargi la portée de son relevé annuel des qualifications et de l'expérience des enseignants. Elle a demandé à chaque conseil scolaire de présenter, pour chacune des sections locales représentées, un compte rendu de la

Carte 5 Usagers de l'accès direct, par catégorie, 1988–1989, sud de l'Ontario



répartition de ses enseignants selon le sexe, doublant, par le fait même, l'importance du relevé. Ces données ont été versées à la base de données à des fins d'analyse et de restitution.

L'an dernier, la Commission projetait d'établir une nouvelle base de données contenant des renseignements sur le nombre d'élèves par classe; ce projet ne s'est pas concrétisé car la Commission n'a pas réussi à obtenir du ministère de l'Éducation les données nécessaires.

Acquisitions

La Commission a considérablement amélioré son matériel informatique au cours de 1988–1989. Elle a fait l'achat d'équipements et de logiciels variés comprenant de puissants micro-ordinateurs, la technologie nécessaire à l'implantation de réseaux locaux, d'autres utilitaires de SGBDR et le matériel nécessaire à l'éditique et à l'analyse graphique sur place.

Mise au point d'applications

La mise au point du système intégré de gestion de l'information s'est poursuivie durant l'exercice. La conception de la principale application – un système de gestion des séries de négociations – était déjà amorcée à la fin de l'exercice faisant l'objet du présent rapport. À l'aide du SGBDR ORACLE et de certains utilitaires pertinents, le système de gestion permettra de rationaliser le processus de nomination des tiers, de fournir l'information nécessaire au compte rendu de l'évolution des négociations et à la prise de décision et de faciliter la recherche sur les négociations collectives en éducation.

Services de soutien à la clientèle

Accès direct

Les améliorations au service d'accès direct ont été terminées en mai 1989. Le système de restitution des données sur demande a été enrichi de possibilités de visionnement, de stockage et de transfert de données, et toutes les possibilités du service d'accès direct sont maintenant offertes aux clients hors du réseau informatique éducationnel de l'Ontario.

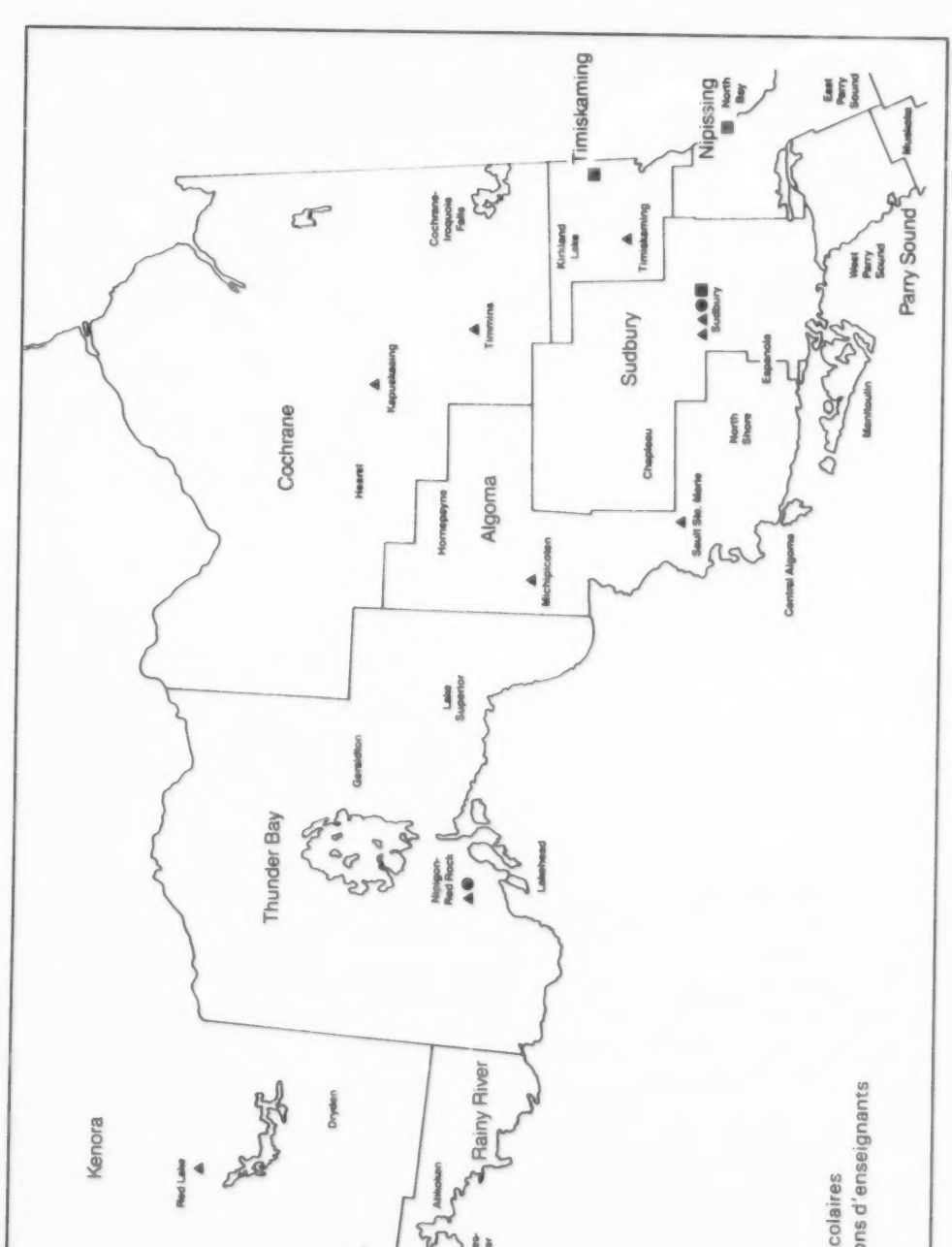
Les clients peuvent faire parvenir leurs demandes d'information par le biais d'une ligne spéciale du système de courrier électronique de la Commission pendant les heures de travail normales ou en dehors de celles-ci. Le service d'information offre aussi son aide relativement à un ensemble de programmes de communication sur micro-ordinateurs. Les clients peuvent recevoir sur demande un exemplaire gratuit du logiciel Kermit et de la documentation afférente. Le soutien offert pour ces derniers comprend des dispositifs d'aide en direct et un manuel de l'usager de soixante pages.

À la fin de l'exercice 1988–1989, le service d'accès direct comptait soixante-dix-neuf usagers (voir le tableau 16).

Tableau 16 Usagers de l'accès direct, par catégorie, 1988–1989

Catégorie d'usagers	Nombre
Conseils scolaires et associations de conseillers scolaires	38
Sections locales et associations d'enseignants	23
Tiers impartiaux	11
Autres	7
Total	**79**

Carte 6 Usagers de l'accès direct, par catégorie, 1988-1989, nord de l'Ontario



Soixante pour cent des usagers se servant de l'accès direct utilisent des ordinateurs personnels; 40 pour 100 consultent par l'entremise de terminaux faisant partie d'autres réseaux.

On retrouve soixante-quinze usagers en Ontario, trois en Colombie-Britannique et un au Québec (voir les cartes 5 et 6).

Demandes d'information

Le personnel du service d'information a répondu à plus de 1 000 demandes de renseignements au cours de l'exercice 1988–1989 (voir le tableau 17). Environ les deux tiers des demandes ont été faites par les conseils scolaires (plus d'un tiers) et les sections locales (presque un tiers) ou leurs organismes provinciaux respectifs. Les demandes provenant des tiers impartiaux (enquêteurs, médiateurs, arbitres) et autres usagers ont également compté pour un tiers environ.

Tableau 17 Demandes d'information, par catégorie d'usagers, 1988-1989

Catégorie d'usagers	Nombre	Pourcentage
Conseils scolaires et associations de conseillers scolaires	391	37,6
Sections locales et associations d'enseignants	321	30,9
Tiers impartiaux	135	13,0
Autres usagers	191	18,4
Total	**1 038**	**100,0**

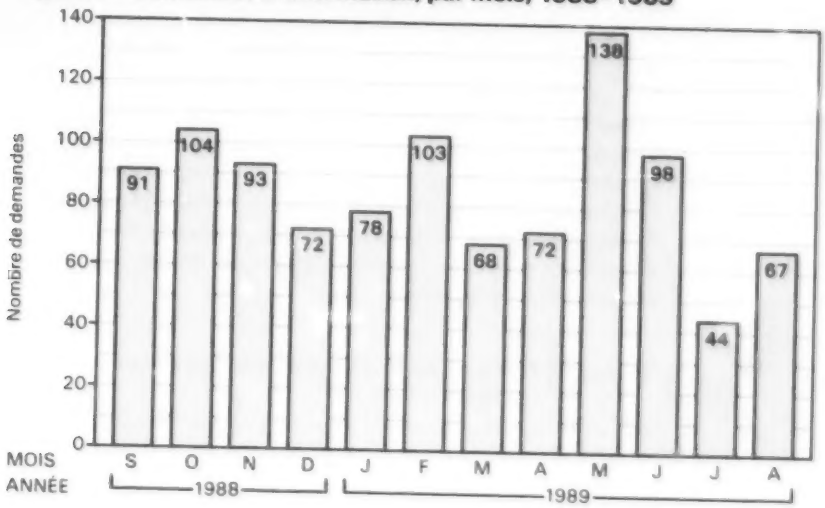
Une part importante des demandes portait sur des analyses informatisées personnalisées ou sur la recherche des dispositions comprises dans les conventions collectives. Ce travail a parfois mis à l'épreuve les ressources du personnel (voir le tableau 18).

Tableau 18 Demandes d'information, par catégorie de demandes, 1988-1989

Catégorie de demandes	Nombre	Pourcentage (d'un total de 1 038)
Publications	38	3,7
Rapports de production	498	48,0
Analyses personnalisées	306	29,5
Recherches de dispositions	243	23,4
Autres	369	35,5

Comme on pouvait s'y attendre, le nombre de demandes par mois reflète le processus des négociations collectives au cours des douze mois faisant l'objet du présent rapport : l'élaboration des positions en février; la tenue de négociations intensives à la table avant la pause estivale; la tenue d'enquêtes entre septembre et novembre, après l'expiration des accords (voir la figure 3).

Figure 3 Demandes d'information, par mois, 1988-1989



TOTAL : 1 038

Recherche

Le service d'information a rédigé un rapport intitulé *Analyse des dispositions relatives au temps de préparation, 1989-1990*. Ce rapport est le premier de la reprise d'une série de publications portant sur les négociations collectives entre les enseignants et les conseils scolaires et sera publié en 1990.

Ateliers et formation

Le personnel du service d'information a parrainé des ateliers ou présenté des exposés à l'intention de nombreuses organisations durant l'exercice 1988-1989. Entre autres, notons les conférences provinciales de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et de la Federation of Women Teachers' Associations of Ontario à l'intention des négociateurs, l'Association ontarienne des agents de l'administration, la Fédération des enseignants des écoles provinciales et trois ateliers régionaux de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. En plus, de nombreuses séances privées de formation et de démonstration ont eu lieu dans les bureaux de la Commission au cours de l'exercice 1988-1989.

VI ANNEXES

A NOTICES BIOGRAPHIQUES DES COMMISSAIRES

Présidente : M^me^ Katherine E. Swinton, B.A. en histoire (Université de l'Alberta), LL.B. (Osgoode Hall Law School, Université York), LL.M. (Université Yale), membre du barreau de l'Ontario.

M^me^ Swinton, professeure à la faculté de droit de l'Université de Toronto, a présidé des conseils d'arbitrage dans les secteurs privé et public et a occupé la vice-présidence de la Commission de règlement des griefs des employés de la Couronne de l'Ontario. Elle est l'auteure de nombreux ouvrages sur les relations de travail et est co-éditrice de *Studies in Labour Law*.

Vice-président : M. David Allan Hayes, M.Ed. (Université de Toronto), B.A. (Université McMaster).

M. Hayes est un éducateur à la retraite. Il a travaillé en tant qu'agent de supervision pour le Conseil de l'éducation du comté de Lincoln et comme surintendant des programmes d'études et surintendant de secteur.

Comme agent de supervision, il a conçu et mis en œuvre les programmes suivants : un système d'évaluation complet de tout le personnel enseignant et des superviseurs ainsi que des programmes spéciaux pour aider les élèves du niveau général et pour réduire le taux des abandons scolaires parmi les élèves des écoles secondaires. M. Hayes a aussi mis au point un programme complet d'élaboration, de mise en œuvre et de révision pour tous les programmes d'études, du jardin d'enfants à la 13^e^ année ainsi qu'un programme de formation professionnelle coopérative pour les enseignants.

Commissaire : M. John Irwin Zeiler, B.A. (Université de Toronto), LL.B. (Université de Toronto).

M. Zeiler est un associé du cabinet d'avocats Leve et Zeiler qui œuvre notamment dans le domaine du droit de l'immobilier, du droit des compagnies, du droit commercial et du droit successoral. Il a fait office d'avocat auprès de l'entrepreneur qui a enregistré le premier projet d'immeuble en copropriété en Ontario. M. Zeiler a occupé un poste d'enseignant à l'Ontario Real Estate Association et à l'Institut canadien des évaluateurs. Depuis quelque temps, il enseigne le droit de l'immobilier et le processus des négociations au département d'études administratives de l'Université York.

Commissaire : M^me^ Trèva Legault-Cousineau, B.Sc., H.Ed. (Université d'Ottawa), R.P.Dt.

M^me^ Cousineau, coordonnatrice des services en français au ministère des Services sociaux et communautaires, région du centre-nord, est membre du conseil d'administration du collège Cambrian de Sudbury. Elle a été présidente et vice-présidente du Conseil des écoles séparées catholiques du district de Timmins; membre de la Commission sur le financement de l'enseignement élémentaire et secondaire en Ontario; présidente de l'Association française des conseils scolaires de l'Ontario; présidente du Conseil ontarien des conseillers scolaires; membre du Conseil consultatif sur l'éducation de l'enfance en difficulté du ministère de l'Éducation ainsi que du Conseil consultatif sur le rôle des conseillers scolaires.

Commissaire : M. William John McNeil, B.Comm. (Université de Toronto).

M. McNeil compte quinze années d'expérience en tant qu'enseignant et directeur adjoint à North York et quinze années de service à titre d'agent des services extérieurs à la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario. Il a été président du treizième district de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario, membre du conseil d'administration de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'Ontario, membre du Conseil consultatif du bureau provincial de la Fédération des enseignantes-enseignants des écoles secondaires de l'Ontario et administrateur du régime d'assurance des enseignants de l'Ontario. Il est actuellement inscrit au programme de maîtrise en relations industrielles à l'Université de Toronto.

B DURÉE DES MOYENS DE PRESSION EXERCÉS, DE 1975–1976 À 1988–1989

Année	Conseil scolaire	Durée totale des moyens de pression (jours de classe)	Durée totale des moyens de pression, grèves du zèle exclues (jours de classe)
1975–1976	***Palier secondaire (6)****		
	Central Algoma**	35	35
	Communauté urbaine de Toronto**	38	38
	Comté de Kent	66,5	13,5
	Kirkland Lake**	44	44
	Sault Ste. Marie**	46	13
	Ville de Windsor**	27	26
	Moyenne annuelle	**42,7**	**28,2**
		(40,6)***	(32,7)***
1976–1977	***Palier secondaire (2)***		
	Comté de Stormont, Dundas et Glengarry	24	24
	Peel	44	0
	Moyenne annuelle	**34,0**	**12,0**
	Écoles séparées catholiques (1)		
	Région de Durham	9	9
	Moyenne annuelle	**9,0**	**9,0**
1977–1978	***Palier secondaire (5)***		
	Comté d'Essex	16	16
	Comté de Huron	31	31
	Comté de Perth	41	0
	Comté de Renfrew**	73	44
	Comté de Wentworth	49	16
	Moyenne annuelle	**42,0**	**21,4**
	Écoles séparées catholiques (1)		
	Comté d'Essex	34	34
	Moyenne annuelle	**34,0**	**34,0**
1978–1979	***Palier secondaire (3)***		
	Haldimand	36	36
	Kirkland Lake	30	26
	Région de York	5	2
	Moyenne annuelle	**23,7**	**21,3**
1979–1980	***Palier élémentaire (2)***		
	Comté de Brant	22	22
	Peel	14	13
	Moyenne annuelle	**18,0**	**17,5**
	Palier secondaire (3)		
	Comté de Lambton	39	39
	Sudbury**	56	56
	Ville de North York	40	0
	Moyenne annuelle	**45,0**	**31,7**
	Écoles séparées catholiques (2)		
	Comté de Frontenac	14	14
	Nipissing	18	18
	Moyenne annuelle	**16,0**	**16,0**

* En tout, onze cas de moyens de pression en comptant la communauté urbaine de Toronto (6).
** Un avis de compromission a été prononcé conformément à l'alinéa 60(1)k).
*** Constitue la moyenne en comptant la communauté urbaine de Toronto (6).

Année	Conseil scolaire	Durée totale des moyens de pression (jours de classe)	Durée totale des moyens de pression, grèves du zèle exclues (jours de classe)
1980–1981	***Palier secondaire (3)****		
	Comté de Bruce	40	38
	Comté de Leeds et Grenville	30	30
	Norfolk	48	47
	Moyenne annuelle	**39,3**	**38,3**
	Écoles séparées catholiques (1)		
	Comté d'Essex	9	9
	Moyenne annuelle	**9,0**	**9,0**
1981–1982	***Palier secondaire (2)***		
	Comté de Leeds et Grenville	0	0
	West Parry Sound	51	51
	Moyenne annuelle	**25,5**	**25,5**
	Écoles séparées catholiques (2)		
	Carleton (AECAO)	19	19
	Carleton (AEFO)	11	11
	Moyenne annuelle	**15,0**	**15,0**
1982–1983	***Palier secondaire (1)***		
	Comté d'Oxford	7	1
	Moyenne annuelle	**7,0**	**1,0**
1983–1984	**(0)**	0	0
1984–1985	***Palier secondaire (2)***		
	Muskoka	30	30
	Ville de Hamilton (FEESO)	39	29
	Moyenne annuelle	**34,5**	**29,5**
	Écoles séparées catholiques (3)		
	Comté de Stormont, Dundas et Glengarry (AEFO)	9	9
	District de Sudbury	21	21
	Région de York	22	0
	Moyenne annuelle	**17,3**	**15,0**
1985–1986	***Palier secondaire (3)***		
	Comté de Wellington (FEESO)**	50	50
	Comté de Grey (FEESO)	42	42
	Comté de Lennox et Addington (FEESO)	11	8
	Moyenne annuelle	**34,3**	**33,3**
	Écoles séparées catholiques (1)		
	Communauté urbaine de Toronto	5	5
	Moyenne annuelle	**5,0**	**5,0**

* En tout, onze cas de moyens de pression en comptant la communauté urbaine de Toronto (6).

** Un avis de compromission a été prononcé conformément à l'alinéa 60(1)h).

Sigles : AECAO (Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens); AEFO (Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens); FEESO (Fédération des enseignantes enseignants des écoles secondaires de l'Ontario).

Année	Conseil scolaire	Durée totale des moyens de pression (jours de classe)	Durée totale des moyens de pression, grèves du zèle exclues (jours de classe)
1986–1987	***Palier secondaire (1)***		
	Dryden	33	33
	Moyenne annuelle	**33,0**	**33,0**
	Écoles séparées catholiques (5)		
	Comté de Frontenac, Lennox et Addington (AEFO, AECAO)	16 (à l'élémentaire) 17 (au secondaire)	– –
	District de North Shore	23	23
	District de Sault Ste. Marie (AEFO, AECAO)	23	23
	Windsor (AEFO, AECAO)	14	14
	Région de York (AEFO, AECAO)	22	–
	Moyenne annuelle	**19,2**	**20,0**
1987–1988	***Palier élémentaire (1)***		
	Communauté urbaine de Toronto****	18	18
	Moyenne annuelle	**18,0**	**18,0**
	Écoles séparées catholiques (2)		
	District de Hearst	6	6
	District de Lakehead	11	11
	Moyenne annuelle	**8,5**	**8,5**
1988–1989	***Palier secondaire (1)***		
	Durham	1	1
	Moyenne annuelle	**1,0**	**1,0**
	Écoles séparées catholiques (1)		
	District de Kirkland Lake	41	41
	Moyenne annuelle	**41,0**	**41,0**

**** En tout, sept cas de moyens de pression en comptant la communauté urbaine de Toronto (7).

Sigles : AECAO (Association des enseignantes et des enseignants catholiques anglo-ontariens); AEFO (Association des enseignantes et des enseignants franco-ontariens).

C EXTRAIT DU JUGEMENT RENDU PAR LA COUR DIVISIONNAIRE DE LA COUR SUPRÊME DE L'ONTARIO, LE 20 DÉCEMBRE 1988

En rendant son jugement, la Commission agissait conformément à l'alinéa 60(1)f) de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*. Suivant l'article 80 de la Loi, il semblerait que, lorsque la Commission a agi en vertu de ce paragraphe, la législature a traité sa compétence de façon différente que lorsqu'elle a exécuté ses obligations conformément aux autres paragraphes de l'article 60.

Lorsque la Commission agit en vertu de l'alinéa 60(1)f) afin de déterminer si une partie négocie de bonne foi, c'est alors la *Loi sur l'exercice des compétences légales* qui s'applique, tandis que ladite loi ne s'appliquait à aucune autre procédure devant la Commission en raison du paragraphe 80(2).

La *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* prévoit que certaines questions portant sur le rapport entre les conseils scolaires et leurs enseignants doivent être résolues par la Commission des relations de travail de l'Ontario, mais que les questions traitées par l'alinéa 60(1)f) relèvent de la Commission. Lorsqu'elle traite de ces questions, la Commission bénéficie de la même protection contre l'ingérence par des jugements de la cour que la Commission des relations de travail de l'Ontario. L'article 72 de la Loi est une clause privative englobante.

La conséquence, à notre sens, c'est qu'on ne doit pas s'ingérer dans les décisions de la Commission, à moins que l'on puisse démontrer que la Commission fait une erreur de compétence.

Dans son plaidoyer, M. Stewart a fait allusion à un certain nombre de causes traitant du devoir de cette cour, et d'autres cours, qui entendent des demandes de révision judiciaire, d'accorder la déférence judiciaire au tribunal rendant le jugement. L'une d'elles fut la décision de la cour d'appel dans l'affaire *Manor Broadway (Re Service Employees, etc.* [1984], 48 O.R. (2e) 225) où la cour a fait sienne la décision de la présente cour; Monsieur le juge Galligan avait alors dit en parlant de la déférence judiciaire qu'elle ne devait être accordée à une cour que lorsqu'elle interprétait sa propre constitution ou son statut constitutif. Puis, il dit à la page 238 :

> Nous entendons par cela que la déférence judiciaire doit seulement être accordée à la Commission des relations de travail lorsqu'elle interprète la *Loi sur les relations de travail* et à la Commission des relations de travail en éducation lorsqu'elle interprète la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants*.

Nous ne croyons pas que l'on doive appliquer à la lettre le commentaire de Monsieur le juge Galligan, de sorte qu'il serait en conflit avec les déclarations faites dans d'autres causes statuant que la déférence judiciaire devrait s'appliquer chaque fois que le tribunal traite d'une question qui relève manifestement de son domaine de compétence. Il est possible qu'il y ait certaines parties de la *Loi sur l'éducation* qui ne relèvent pas du domaine de compétence de la Commission des relations de travail en éducation, mais les dispositions de cette loi qui ont manifestement pour fonction de déterminer des questions portant sur la négociation de bonne foi en vertu de l'alinéa 60(1)f) de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* sont des dispositions qui devraient bénéficier de la déférence judiciaire lorsqu'elles sont interprétées par la Commission.

Nous ne croyons pas que les conséquences de la jurisprudence soient exactement les mêmes pour la déférence judiciaire que pour les clauses privatives. Nous n'avons pas ici à décider de cette question qui, pour reprendre l'expression de *McLeod c. Egan* (1974) 46 D.L.R. (3e) 150, constitue «une projection des négociations collectives entre les parties», mais également parce qu'elle est protégée par une clause privative englobante.

Il se peut que la décision de la Commission contienne des déclarations qui paraissent erronées lorsqu'elles sont jugées par des avocats conformément à des principes juridiques. Quoi qu'il en soit, nous sommes fort conscient des dispositions de l'article 2 de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* qui stipulent que l'objectif de la Loi est de promouvoir des relations harmonieuses entre les conseils scolaires et les enseignants en prévoyant la conclusion et le renouvellement d'ententes, et en prévoyant le rapport entre les conseils scolaires et les enseignants relativement à ces ententes.

Quelle que soit l'exactitude juridique du procédé en vertu duquel la Commission en est arrivée à sa décision, nous osons affirmer, avec respect, que la décision était éminemment raisonnable dans la façon dont elle a réglé la question traitée devant elle. L'interprétation qu'elle a donnée des dispositions pertinentes de la *Loi sur la négociation collective entre conseils scolaires et enseignants* et sur la *Loi sur l'éducation* n'était manifestement pas déraisonnable, selon nous.

D ÉTAT DES DÉPENSES, DU 1er AVRIL 1988 AU 31 MARS 1989

Postes	Affectation budgétaire (en dollars)	Dépenses réelles (en dollars)
Salaires	639 100	661 441
Avantages sociaux	86 700	76 655
Transports et communications	252 400	174 379
Services	322 800	389 154
Fournitures et équipement	101 900	99 329
Total (affectation budgétaire)	**1 402 900**	
Total (dépenses réelles)		**1 400 958**